

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Zaměstnávání osob zdravotně postižených v Olomouckém kraji
Employment of Disabled People in the Olomouc Region

Student: Adéla Bugárová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Jana Martiníková Ph.D.

Ostrava 2011

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.“

V Ostravě dne 7. 5. 2011

Adéla Bugárová

Za pomoc při získávání informací bych chtěla poděkovat panu Bc. Vladimírovi Mikšaníkovi z Olomouckého úřadu práce. Dále bych chtěla poděkovat vedoucí práce paní JUDr. Janě Martínkové Ph.D. za čas, který strávila se mnou při konzultaci bakalářské práce.

Obsah:

1	Úvod.....	1
2	Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	3
2.1	Invalidita.....	3
2.1.1	Definice osoby se zdravotním postižením.....	4
2.1.2	Osoba invalidní v I. a II.stupni	5
2.1.3	Osoba invalidní ve třetím stupni (osoby těžce postižené)	6
2.1.4	Osoba zdravotně znevýhodněná	7
2.2	Legislativa	7
2.2.1	Listina základních práv svobod	8
2.2.2	Zákoník práce	8
2.2.3	Zákon o zaměstnanosti	11
2.2.4	Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	14
2.2.5	Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.....	14
2.2.6	Nařízení vlády č. 515/2004 o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení v rámci investičních nabídek	15
2.2.7	Zákon č. 586/1992 o daních z příjmů	15
2.2.8	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění	16
2.2.9	Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách.....	17
2.2.10	Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.....	17
2.2.11	Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení..	18
2.2.12	Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity.....	19
2.3	Aktivní politika zaměstnanosti	19
2.3.1	Rekvalifikace	20
2.3.2	Investiční pobídky	21
2.3.3	Společensky účelná místa	21
2.3.4	Příspěvek na zapracování	22
2.3.5	Poradenství	22
2.3.6	Příspěvek na podporu zaměstnávání.....	23
2.3.7	Cílené programy k řešení nezaměstnanosti	23

2.4	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	24
2.4.1	Co mohou zaměstnavatelé oprávněně požadovat od úřadu práce?	24
2.4.2	Povinnosti zaměstnavatelů.....	24
2.4.3	Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením	25
2.4.4	Pracovní rehabilitace	25
2.4.5	Chráněné pracovní místo	26
2.4.6	Chráněná pracovní dílna	26
3	Zaměstnávání OZP v konkrétních podmínkách Olomouckého kraje	28
3.1	Obecná charakteristika kraje	28
3.2	Obyvatelstvo.....	28
3.2.1	Osoby se zdravotním postižením.....	30
3.3	Důchod	31
3.4	Nezaměstnanost.....	32
3.4.1	Nezaměstnané osoby se zdravotním postižením	32
3.5	Nástroje na podporu zaměstnávání OZP	34
3.5.1	Rekvalifikace	35
3.5.2	Chráněné pracovní místo a pracovní místa v chráněné pracovní dílně	36
3.5.3	Organizace nebo OSVČ zaměstnávající více jak 50% OZP	37
3.5.4	Projekty na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	37
3.5.5	Plnění povinného podílu v okrese Olomouc.....	38
3.5.6	Rozhovor s paní M.....	38
3.5.7	Dotazníkové šetření	39
3.5.8	Shrnutí hlavních bodů dotazníkového šetření.....	44
4	Zhodnocení	45
4.1	Proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?	45
4.2	Olomoucký kraj a osoby zdravotně postižené.....	46
4.2.1	Návrhy způsobu řešení zaměstnanosti OZP	48
5	Závěr	49
	Seznam použité literatury a pramenů:	51
	Seznam zkratk	57
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	58
	Seznam příloh:.....	59

1 Úvod

Člověk je tvor společenský a ke svému životu potřebuje jak základní potřeby jako je jídlo, zázemí, tak i další potřeby jako je láska, pocit bezpečí, seberealizace. Práce pomáhá člověku se zintegrovat do společnosti, a proto je důležitá jak pro jedince tak pro stát. Je zdrojem příjmů, za které si člověk může uspokojit jednotlivé potřeby.

Schopnost pracovat je vázána na člověka. Každý jedinec je jiný, má jiné schopnosti, odlišně se vyjadřuje nebo rozhoduje, jinak cítí. Každý máme jinak postavený žebříček hodnot, kterých chceme dosáhnout.

Doba, ve které se nacházíme je plná dynamických přeměn a s tím souvisí změny na trhu práce. Rychlý růst vyspělé technologie, modernizace, pestrost zařízení či složitější postupy, při výrobě zvyšuje poptávku po pracovnících kvalifikovaných a schopných se přizpůsobit změnám. Pokud patříte mezi tyto osoby, tak máte vyhráno a trh Vám přinese celou řadu pracovních příležitostí.

Současný trh práce je limitován pracovními příležitostmi pro celé skupiny obyvatelstva, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Ať už je to vysokým věkem nebo zdravotním stavem, nízkou kvalifikací, nedostatečnou praxí nebo kombinací těchto znevýhodnění.

Ne každý člověk má štěstí, že je zdravý. Každý den na ulici potkáváme plno lidí, kteří jsou s menším či větším rozsahem postižení. Ale i tito lidé se snaží najít práci, někam patřit, chtějí být respektováni. Chtějí se postavit na „vlastní nohy“ a snaží se práci vykonávat v rámci svých možností co možná nejlépe.

Tato práce se bude zabývat problematikou „zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji“. Je to velice zajímavé a aktuální téma, kterému by se měla věnovat zvýšená pozornost. Nejen proto, že otázka „jak zaměstnat tyto osoby“ trápí všechny vyspělé ekonomiky, ale i proto, že osoba se zdravotním postižením má stejná práva jako ostatní, tedy i práva na zaměstnání. Právo na zaměstnání je jedním ze základních práv občana, který žije v České republice a je zakotvena v Listině základních práv a svobod.

Snaha o umístění všech osob se zdravotním postižením, které mohou a chtějí pracovat, v pracovním procesu by jistě všichni uvítali. Jenže najít správné řešení, které by vyhovovalo všem, je velmi těžké a doposud se nikomu zatím nepodařilo najít. Naráží na řadu nejrůznějších překážek v oblasti začleňování všech osob se zdravotním postižením do aktivního života. Jeden z největších problémů je plnohodnotné a dlouhodobé začlenění do pracovního procesu.

Cílem bakalářské práce je nejenom vymezení základních pojmů, které se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisejí, ale především bližší rozebrání právní úpravy, věnující se zaměstnávání této skupiny osob. Poukázání na výhody, které zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší a nastínění situace při zaměstnávání těchto osob v Olomouckém kraji.

Pro dosažení cílů bude použito několik metod. Data poskytnutá od úřadů práce jsou uspořádána v tabulkách a grafech. Pomocí dotazníku je zjišťováno, zda veřejnost má povědomí o jejich životě a potřebách. Rozhovor s osobou zdravotně postiženou o problémech, se kterými se potýká.

2 Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

2.1 Invalidita

Invalidita nese do průběhu běžného života jedince nebo rodiny velkou změnu. Především se jedná o omezení, které mohou zhoršit sociální nebo ekonomickou situaci. Projevuje se jako závažný a dlouhodobý úbytek pracovní schopnosti, v některých případech dokonce úplnou absenci, zvýšení životních nákladů a potřebu sociálních nebo zdravotnických služeb. Z tohoto hlediska se jedná o sociální událost, neboť dlouhodobé poškození zdravotního stavu má vliv na pracovní neschopnost a tím pádem i na vliv příjmové situace jedince.¹

V teorii se rozlišují různé koncepty invalidity, které napomáhají k posouzení dlouhodobého poškození zdravotního stavu. Důležité je kritérium, kterým se invalidita určuje. Liší se podle toho, zda je kritériem ztráta pracovních schopností nebo zbylá pracovní schopnost. Rozeznáváme invaliditu:

- Fyzickou – ztráta nebo snížení tělesné schopnosti či funkce. Pojem fyzické invalidity se používá především v úrazovém pojištění nebo v sociální pomoci v souvislosti s dávkami.
- Profesní – ztráta nebo snížení schopnosti vykonávat určitou profesi. Profesní a zaměstnanecká invalidita se používá v odvětvových sociálních pojišťovnách např. pro ozbrojené sbory, státní zaměstnance, horníky...
- Zaměstnaneckou – ztráta nebo snížení schopnosti vykonávat určitý druh zaměstnání.
- Všeobecnou – ztráta nebo snížení schopnosti výdělečné činnosti. Všeobecná invalidita je nejčastějším typem invalidity, která vyjadřuje ztrátu nebo sníženou schopnost výdělečné činnosti. Toto pojetí je nutno doplnit dalšími informacemi, které směřují k účasti invalidity na trhu práce. Jde zejména o možnosti rehabilitace a pracovního uplatnění. Používá se především v sociálním pojištění.²
- Všeobecnou zbytkovou – zachována schopnost výdělečné činnosti

Česká koncepce invalidity se blíží konceptu všeobecné invalidity, s určitými prvky zaměstnanecké invalidity.³

¹ KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, 94. s., ISBN 978-80-7179-620-6.

² BRUTHANSOVÁ, D. a spol. *Vypracování metody pro zjišťování pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením vzniklým po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání*, Praha, VÚPSV 2005, 6 s., Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_269.pdf>.

³ KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, 100. s., ISBN 978-80-7179-620-6.

S účinností od 1.1.2010 provedl zákon č. 306/2008 několik zásadních změn v oblasti invalidních důchodů. Tyto změny lze popsat takto:

- Místo dvou druhů invalidity (částečná a plná) s odpovídajícími dvěma druhy důchodů (částečný důchod a plný důchod) se zavádí invalidita jediná, která je rozdělena na tři stupně. Tento jediný invalidní důchod je rozlišený jak názvem, tak i způsobem určení výše ve vztahu k danému stupni invalidity.
- Definice jednotlivých stupňů se číselně přizpůsobuje realitě.
- Zavádí se alternativní podmínka potřebné doby pojištění. Pojištěnec splňuje nárok na invalidní důchod splněním potřebné doby pojištění před vznikem invalidity, která je rozdělena dle věkových kategorií nebo splněním potřebné doby pojištění kdykoliv před vznikem invalidity.
- Odstraňuje se nutnost zjišťování potřebné doby při změně stupně invalidity.
- Sjednucuje se dopočetná doba pro muže a ženy.
- Řada terminologických změn (např. pojem schopnost soustavné výdělečné činnosti se nahrazuje pojmem pracovní schopnost).⁴

Podle přechodného ustanovení zákona č.306/2008 Sb., je dosavadní plná invalidita považována za invaliditu třetího stupně a částečná invalidita považována za invaliditu prvního a druhého stupně. Záleží na procentuálním poklesu pracovní schopnosti.

2.1.1 Definice osoby se zdravotním postižením

Pod pojmem zdravotně postižení si většina z nás představí člověka na invalidním vozíku. Osoby se zdravotním postižením(dále jen OZP) nejsou jen lidé, kteří jsou na invalidním vozíku, ale jde o velmi různorodou skupinu lidí. Kromě tělesně, zrakově a sluchově postižené se do této skupiny řadí také mentálně postižení a lidé vnitřně nemocní nebo s civilizačními chorobami.

Přesnou definici fyzické OZP najdeme v zákoně o zaměstnanosti v části třetí pod § 67. Podle této definice zde patří osoby, které:

⁴ PŘIB,J.,VOŘÍŠEK V. *Důchodové předpisy s komentářem*, 6 vydání, Olomouc: Anag, 2010, 199. s., ISBN 978-807263-533-7.

- „Byli uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními ve třetím stupni“ (dále jen osoby s těžším zdravotním postižením).
- „Byli uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními v prvním nebo druhém stupni.“
- „Byli uznány rozhodnutím úřadu práce zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoby zdravotně znevýhodněné).⁵“

Aby byl člověk uznán OZP, musí jeho zdravotní stav být dlouhodobě nepříznivý, podle zákona nepříznivý stav trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, které zhoršují schopnost pracovního uplatnění. Hodnotí se možnosti pracovního uplatnění zdravého občana stejného věku a pohlaví s občanem, u kterého se projevuje dlouhodobý nepříznivý stav bez ohledu na dosavadní zaměstnání nebo stupeň kvalifikace. Fyzická osoba může získat statut osoby se zdravotním postižením jen na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.⁶ Posouzení zdravotního stavu jinými institucemi než orgány sociálního zabezpečení nelze.

Aby byla občanovi mladšímu 18 – ti let přiznána změněná pracovní schopnost, musí mít tento občan podstatně omezenou i možnost přípravy pro pracovní uplatnění. Může se připravovat jen k podstatně omezenému okruhu povolání nebo příprava na budoucí povolání probíhá jen ve zvláštních zařízeních. Další možností je, že příprava pro pracovní uplatnění probíhá jen za mimořádných podmínek.

2.1.2 Osoba invalidní v I. a II.stupni

Těmito osobami jsou osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány podle zákona o důchodovém pojištění (platný k 1.1.2010), osobami invalidními v prvním nebo druhém stupni. Podle předchozí právní úpravy zde spadají rovněž osoby, které byly uznány částečně invalidními.⁷

Pojištěnec je invalidní v I. a II.stupni, jestliže jeho pracovní schopnost poklesla nejméně o 35% avšak nejvíce o 69%. Aby byl pojištěnec přiznán invalidním z důvodu dlouhodobě

⁵ STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 58. s., ISBN 978-80-7357-501-4.

⁶ ČERVINKA, T. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, 3 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 12. s., ISBN 978-80-7263-382-1.

⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

nepříznivého stavu, musí nastat pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35%. Nižší pokles invaliditu založit nemůže.

Při určování míry poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce, který je doložen výsledky funkčních vyšetření. Podle zákona o důchodovém pojištění se bere v úvahu zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost. Zkoumá se, zda pojištěncův zdravotní stav je stabilizovaný⁸ nebo jestli je na své zdravotní postižení adaptován.⁹ Dále se zjišťuje, zda osoba invalidní je schopna rekvalifikace, tedy přechodu na jiný druh výdělečné činnosti než dosud vykonával nebo využití zachované pracovní schopnosti.¹⁰ Při hodnocení zbývajících pracovní schopnosti není měřítkem dosahovaný výdělek, nýbrž posouzení zbývajících tělesných a duševních schopností umožňující výdělečnou činnost.

2.1.3 Osoba invalidní ve třetím stupni (osoby těžce postižené)

Osobami invalidními ve třetím stupni jsou všechny osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány podle zákona o důchodovém pojištění invalidními ve třetím stupni. Do této skupiny patří osoby, které byly uznány plně invalidními podle předchozí právní úpravy. Zákon o zaměstnanosti označuje tyto osoby za osoby s těžším zdravotním postižením.

O invaliditu třetího stupně se jedná, pokud nastal pokles pracovní schopnosti o nejméně 70%.¹¹ Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze stavu pojištěnce a přitom OSSZ zkoumá, zda pro své zdravotní postižení je schopen soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Pokud je u plně invalidního zaměstnance zachována pracovní schopnost v určitém rozsahu, který postačuje v pracovním procesu, ale při výkonu zaměstnání by docházelo k vážnému zhoršování zdravotního stavu, musí být tomuto člověku přiznán charakter osoby se

⁸ Stabilizovaným stavem se myslí takový zdravotní stav, který se ustálil na úrovni umožňující pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem této činnosti. Udržení stabilizace zdravotního stavu může být přitom podmíněno dodržováním léčby nebo pracovního omezení.

⁹ Pod adaptováním na své zdravotní postižení se rozumí nabytí nebo znovu nabytí schopností a dovedností, které mu spolu se zachovanými tělesnými, smyslovými či duševními schopnostmi umožňují vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem této činnosti.

¹⁰ PŘIB, J., VOŘÍŠEK V. *Důchodové předpisy s komentářem*, 6 vydání, Olomouc: Anag, 2010, 202. s., ISBN 978-807263-533-7.

¹¹ PŘIB J., VOŘÍŠEK V. *Důchodové předpisy s komentářem*, 6 vydání, Olomouc: Anag, 2010, 202. s., ISBN 978-807263-533-7.

zdravotním postižením. Z důvodu prevence nelze připustit podílení se na pracovním procesu.¹²

2.1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

Podle zákona o zaměstnanosti se za osobu zdravotně znevýhodněnou považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Tato osoba má podstatně omezené schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna v pracovním procesu, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Její zdravotní stav ji podstatně omezuje v plnohodnotném uplatnění na trhu práce.

Aby byla osoba uznána zdravotně znevýhodněnou, musí prokázat dlouhodobě nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy musí trvat déle než 1 rok. Druhá podmínka je zachování schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Pokud by neměla tato osoba schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, nemůže být posuzována jako osoba znevýhodněná, ale může být posuzována jako osoba invalidní prvního nebo druhého stupně.¹³

Od 1.7.2009 platí, že úřady práce rozhodují o uznání statusu na základě posudku, který je vypracován na základě OSSZ nebo spíš jejím posudkovým lékařem.¹⁴

Z toho vyplývá, že pokud žádáte o status osob znevýhodněných, rozhodují o vašem výsledku dvě instituce. To může přinést komplikace především v prodloužení doby potřebné pro vyřízení žádosti, zvýšenou administrativní zátěž úřadů práce nebo OSSZ a ke zvýšení finančních nákladů na celé správní řízení a to v podobě poštovného.

2.2 Legislativa

Problematika zaměstnávání OZP je zohledněna v několika právních předpisech různé právní síly, a to až na úrovni mezinárodní nebo působící v rámci státu. Všechny předpisy se

¹²JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 232. s., ISBN 80-7273-111-4.

¹³LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 62. s., ISBN 978-80-7263-533-7.

¹⁴STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 92. s., ISBN 978-80-7357-501-4.

snaží poskytnout OZP zvýšenou péči a ochranu při práci a taktéž zvýšit zaměstnanost těchto osob.

2.2.1 Listina základních práv svobod

Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky v článku 3 uvádí, že „součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod“¹⁵ a tato Listina základních práv a svobod ve vztahu k zaměstnávání OZP stanovuje obecná ustanovení a odkazuje, že podrobnosti stanoví zákon.

K obecným pracovním právům platí právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu. To jsou základní práva pro občany České republiky a tudíž i platí pro OZP, které zde žijí. Tato práva jsou garantována v článku 26 v Listině základních práv a svobod.

Článek 28 pojednává o právu na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, které stanoví podrobněji zákon. Tyto práva se vztahují rovněž i k problematice zaměstnávání OZP.

Dále pak článek 29 je věnován právům, které se týká OZP. Je zde garantováno právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky pro osoby zdravotně postižené. Cílem těchto zvláštních pracovních podmínek je vyrovnání nerovností, které těmto osobám brání v práci. Tyto osoby kvůli svému zdravotnímu stavu mají omezenou možnost svobodné volby povolání.

2.2.2 Zákoník práce

Zákon č.262/2006 Sb., který je znám pod pojmem zákoník práce (dále ZP), upravuje pracovně právní vztahy v obecné rovině. Definuje důležité pojmy jako jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, zabývá se podmínkami pracovních smluv, výpovědními důvody, stanovuje lhůty, práva a povinnosti zaměstnavatelů. OZP jako zaměstnanec má stejná práva a povinnosti jako zaměstnanec bez postižení, mimo jiné je zde zahrnuta i způsobilost k právním úkonům v pracovněprávních vztazích.

Podle §16 je povinností zaměstnavatele zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud se jedná o pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných

¹⁵ Č.2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

peněžních plnění, odbornou přípravu a příležitost funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.¹⁶ Pod rovným zacházením se zaměstnanci se považuje stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům zejména při přijímání do pracovněprávního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup k zaměstnancům při odměňování, stejné zacházení v rámci odborné přípravy a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců. V zákoníku práce je OZP považována i přes nějaké odlišnosti jako normální zaměstnanec se svými právy a povinnostmi. Pokud je OZP postiženou, neznamená to, že nemůže pracovat. Ale vzhledem ke zdravotnímu stavu jsou jeho možnosti omezené, nemůže pracovat ve všech zaměstnáních, proto se na tyto osoby mohou vztahovat omezení, která ale nesmějí být diskriminační. Za diskriminaci nejsou považována opatření, která slouží k vyrovnaní nevýhod. Dále zákon odkazuje na antidiskriminační zákon, který ke dni této publikace nebyl přijat.¹⁷

Druhá část, Hlava IV. pojednává o obecných ustanoveních, která se týkají rozvázání pracovního poměru. Podle § 48 je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je OZP. Předchozí právní úprava obsažená ve „starém“ zákoníku práce (z.č. 65/1965 Sb.) ukládala zaměstnavatelům povinnost předem si vyžádat souhlas příslušného orgánu státní správy s ukončením pracovního poměru OZP (tehdy ještě osoby se změněnou pracovní schopností) výpovědí. Tato povinnost byla zrušena již s účinností od 01.03.2004.¹⁸ Současná právní úprava zaměstnavatelům ukládá povinnost pouze informovat příslušné úřady práce. Tato povinnost je důležitá z hlediska plnění povinného podílu nebo na případný příspěvek, který zaměstnavatel získal na podporu zaměstnávání OZP. Do kdy má zaměstnavatel úřadu práce rozvázání pracovního poměru písemně oznámit však není v zákoně uvedeno.

Pracovní podmínky OZP jsou rozebrány v § 103 ZP. Zde se zaměstnavateli ukládá povinnost vůči zaměstnanci se zdravotním postižením zajišťovat na svůj náklad technické a organizační opatření, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

¹⁶ Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ HURKA, P. a spol. - *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*, 1 vydání, Olomouc: Anag, 2008, 78. s., ISBN 978-80-7263-481-1.

¹⁸ Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů

V § 237 ZP se dočteme o povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob, které jsou zdravotně postižené a k vytváření pracovních podmínek pro ně. Odkazuje se zde na zvláštní právní předpis, kterým se myslí zákon o zaměstnanosti.

Převedením zaměstnance na jinou práci, než která je sjednána v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen vykonávat jen výjimečně a to v případech stanovených zákonem. Jedním z těchto případů je podle § 41 ZP povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pokud by pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobou způsobilost vykonávat nadále dosavadní práci. Zaměstnavatel by měl usilovat především o převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy a teprve pokud by to nebylo možné, může zaměstnance převést na práci jiného druhu než byl sjednán v pracovní smlouvě. A to i přes nesouhlas zaměstnance.¹⁹ Zaměstnavatel v těchto případech by měl přihlížet k tomu, aby práce pro něho byla vhodná se zřetelem ke kvalifikaci, jeho schopnostem a zdravotnímu stavu. Přitom se vychází z údajů, které má zaměstnavatel k dispozici o svém zaměstnanci. Dobu a důvody převedení je povinen zaměstnavatel projednat se zaměstnancem.

Současný zákoník práce nepřevzal od předchozího zákoníku práce povinnost zaměstnavatele nabídnout či zajistit při výpovědi, kterou dal zaměstnavatel OZP, nové pracovní místo. Při zrušení pracovního poměru není nutný ani souhlas úřadu práce. Jedinou povinností zaměstnavatele je písemně informovat příslušný úřad práce o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením (§ 48).

Podle § 287 ZP je jednou z povinností projednat s odborovou organizací opatření k vytváření podmínek pro zaměstnání OZP.

Otázku náhrady škody řeší §359 u OZP, kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání se provádí na základě zvláštních právních předpisů. Je-li průměrný výdělek nižší než minimální mzda, bude zvýšen na výši minimální mzdy. Minimální mzda je podle nařízení vlády²⁰ u OZP požívajících plný nebo invalidní důchod nižší.

¹⁹ KOCOUREK, J. *Zákoník práce s komentářem*, 1 vydání, Praha: Eurounion, 2009, 99. s., ISBN 978-80-7317-088-2.

²⁰ Nařízení vlády č. 567 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Podle § 392 zákoníku práce u OZP, které nejsou v pracovním poměru a jejichž příprava na budoucí povolání se provádí podle zvláštních předpisů, odpovídá za vzniklou škodu pracovním úrazem nebo nemocí z povolání ten, u něhož se příprava pro povolání provádí.

2.2.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále ZZ). Hlavním záměrem tohoto zákona byla změna právní úpravy tak, aby byla kompatibilní s právem Evropské unie. V předchozím ZZ nebyla příliš podporována možnost zaměstnávání plně invalidních občanů a bylo zde užíváno termínu „osob se změněnou pracovní schopností“. V současném ZZ je komplexně upravena problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením při jejich zapojení na trhu práce. Je zde zaručena zvýšená ochrana na trhu práce a ukládá úřadům vést evidenci těchto osob, kterým poskytuje služby.²¹

Podobně jako zákoník práce, který se zabývá pracovněprávními vztahy, zákon o zaměstnanosti zahrnuje státní politiku zaměstnanosti a řeší působnost orgánů na území České republiky v oblasti zaměstnanosti. Do této oblasti taktéž spadá problematika OZP, která definuje tyto osoby, upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP (především plnění povinného podílu). Definuje pracovní místa v chráněné pracovní dílně a chráněná pracovní místa pro tyto osoby. Stanovuje jednotlivé cíle a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se snaží o prohloubení individuálního přístupu uchazeče se zdravotním postižením o zaměstnání.

Pod § 2 najdeme vymezení, jaké činnosti politika zaměstnanosti zahrnuje. Dále se zabývá subjekty, které vytváří státní politiku zaměstnanosti a jež jsou činné na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi či sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Dále tento § určuje, kdo v České republice vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti – je to Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.²²

²¹ KOLDINSKA, K. *Sociální právo*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, 96 s, ISBN 978-80-7179-620-6.

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Na rozdíl od zákoníku práce, který stanovuje obecně zákaz diskriminace, se zákon o zaměstnanosti podrobněji zabývá otázkou rovného zacházení a diskriminace. V § 4 zákona o zaměstnanosti je vymezena přímá a nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního stavu. Je zde také vymezeno, co se za diskriminaci nepovažuje. Jde o

- Rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním (např. Za diskriminaci se nepovažuje odmítnutí ženy na práce, které jsou ženám zakázané).
- Zákonem stanovená opatření zvýhodňující některé skupiny (vyhrazená parkovací místa pro osoby se zdravotním postižením).
- Pokud úřad práce zjistí v rámci kontrolní činnosti diskriminaci nebo nezajištění rovné zacházení podle zákona, může uložit pokutu fyzické osobě za přestupek až do výše 1 000 000 Kč. Právní osobě za správní delikt pokutu až do výše 1 000 000 Kč.²³

Při posuzování zdravotního stavu, který ukáže, zda se jedná o osobu plně či částečně invalidní,²⁴ musí docházet mezi úřady práce a zdravotnickými zařízeními k součinnosti. Od 1.července 2009 zákonem č. 479/2008 Sb., se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,²⁵ kde podle ustanovení § 8 budou rozhodovat OSSZ o tom, zda se jedná o osobu částečně či plně invalidní. Od roku 2006 posuzování zdravotního stavu náleželo posudkovým lékařům, kteří byli začleněni do úřadu práce. Uplatňuje-li fyzická osoba zdravotní omezení, musí je mít doložena lékařským posudkem.²⁶

V Hlavě VI. je definováno právo na zaměstnání a je na vůli každé fyzické osoby, zda bude pracovat v pracovněprávním vztahu nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Může se svobodně rozhodnout, zda bude pracovat v ČR nebo v zahraničí. „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem*“.²⁷ Ne každá OZP může pracovat. Ta, která je v ekonomicky aktivním věku, chce a může pracovat, má omezené možnosti na trhu

²³ LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 10 s., ISBN 978-80-7263-533-7.

²⁴ Od 1.1.2010 se nepoužívají názvy částečně nebo plně invalidní, ale invalidita se dělí na invaliditu prvního, druhého a třetího stupně.

²⁵ Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ LEIBLOVÁ, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 12 s., ISBN 978-80-7263-533-7.

²⁷ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část I., hlava VI., § 10

práce. Tyto omezené možnosti jsou výrazně ovlivněny zdravotním stavem a nízkou kvalifikací.

Třetí část zákona se zabývá přímo problematikou zaměstnávání OZP a také se tak i nazývá. Těmto osobám poskytuje zvýšenou ochranu na trhu práce. Tato část obsahuje:

- Definice osoby se zdravotním postižením.
- Povinnosti úřadů práce vést evidenci osob se zdravotním postižením a spolupracovat se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají nebo mají v budoucnu plánu zaměstnávat OZP
- Definuje pracovní rehabilitaci a rekvalifikace.
- Charakteristika chráněného pracovního místa a pracovního místa v chráněné pracovní dílně.
- Úpravu příspěvků na podporu zaměstnávání OZP.
- povinnosti zaměstnavatele vést evidenci OZP, evidenci vhodných pracovních míst pro OZP. Evidenci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců a ti mají povinnost zaměstnávat tyto osoby ve výši povinného podílu. Výše povinného podílu je 4%.²⁸
- Úpravu součinnosti správních úřadů při zjišťování a zajišťování plnění povinného podílu zaměstnavatelů. Důvodem jsou chybějící informace na úřadech práce o počtu zaměstnanců jednotlivých zaměstnavatelů.

Část pátá ZZ je věnována aktivní politice zaměstnanosti, opatřením, která vedou ke snížení nezaměstnanosti OZP a jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

Za nedodržení povinností vedoucích ze zaměstnávání OZP nebo jednání, které vedou k přestupkům či správním deliktům,²⁹ následuje trest a to v podobě peněžitě sankce. Přestupkem nebo deliktem je podle zákona nevedení evidence OZP, neevidování pracovních míst, které jsou vyhrazeny pro OZP, nesplnění povinného podílu při zaměstnávání nad 25 osob nebo porušení zákazu diskriminace. Přestupky a správní delikty upravují § 139 - § 140.

²⁸Tuto povinnost zaměstnavatelé plní pomoci zaměstnávání těchto osob, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců, kteří jsou OZP nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, odvodem do státního rozpočtu nebo kombinací těchto možností.

²⁹Přestupků se dopouštějí fyzické osoby, správní delikty se vztahují pouze k právnickým osobám.

2.2.4 Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Část první, vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., se zaměřuje na pracovní rehabilitaci OZP, zejména na takzvaný individuální plán. Tento plán sestavuje úřad práce v součinnosti s OZP podle zdravotní způsobilosti a schopností zdravotně postižené osoby.³⁰

Tento plán obsahuje předpokládaný cíl, formy, časový průběh, termín a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace. Stanovuje druhy nákladů, které jsou hrazeny úřadem práce a způsob jejich úhrady, charakterizuje chráněné pracovní místo a pracovní místa v chráněné pracovní dílně, určuje způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců a vyjmenovává provozní náklady chráněného pracovního místa a pracovních míst chráněné pracovní dílny,³¹ na které lze zaměstnavateli ze zákona poskytnout příspěvek a definuje způsob poskytnutí příspěvku. Dále charakterizuje poradenské činnosti, formy poradenství, náklady hrazené úřadem práce a stanovuje příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.³²

V roce 2008 proběhla novela této vyhlášky (č. 452/2008 Sb.)³³ a s účinností od 1.1.2009 dochází ke zrušení překlenovacího příspěvku a příspěvku na dopravu. Dále se chráněná dílna nahrazuje slovy pracovní místa v chráněné pracovní dílně.³⁴

2.2.5 Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Vyhláška č. 519/2004 Sb., byla napsána po dohodě Ministerstva práce a sociálních věcí s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy³⁵ a formuluje rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců, která se uskutečňují formou vzdělávání. Jsou zde popsány náklady, které souvisí s rekvalifikací. Vyhláška upravuje rekvalifikaci v obecné rovině. Pro OZP zde nejsou určena žádná speciální ustanovení.

³⁰ LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 64 s., ISBN 978-80-7263-533-7.

³¹ Zákon č. 382/2008 kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,

³² Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

³³ Vyhláška č. 452/2008 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

³⁴ *Internetové stránky Sagit* Dostupné z < <http://www.sagit.cz/pages/zakony.asp?id=3&typ=r&stav=OK> > [citováno 2011-03-26].

³⁵ Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

2.2.6 Nařízení vlády č. 515/2004 o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení v rámci investičních nabídek

Nařízení vlády stanovuje výši hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních nabídek v oblastech, kde je o 50% vyšší nezaměstnanost, než je průměrná míra nezaměstnanosti.³⁶ V případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením se výše hmotné podpory liší u jednotlivých žadatelů. Pokud si zažádá malý podnik, má nárok na hmotnou podporu ve výši 55%, kdežto u velkých podniků je nárok pouze na 35%.³⁷ Poslední změna tohoto nařízení proběhla v roce 2010 a nalezneme ji pod č. 97/2010 Sb.

2.2.7 Zákon č. 586/1992 o daních z příjmů

Zákon o daních z příjmů, je jeden z dalších zákonů, který zohledňuje občany se zdravotním postižením. Podle § 35 si může zaměstnavatel za zdaňovací období odečíst částku:

- „18 000 za každého zaměstnance se zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo.“³⁸
- „60 000 za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo.“³⁹
- „Polovinu daně vypočítané ze základu daně vykázaného z činností provozovaných poplatníky, které jsou právnické osoby, zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou OZP, činí více než 50% průměrného přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců.“⁴⁰
- Podle § 39 Ministerstvo financí může snížit daň až na polovinu pro poplatníky fyzické osoby včetně společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů komanditní společnosti a právnické osoby, jsou-li společníky veřejné obchodní společnosti nebo

³⁶ Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

³⁷ Nařízení vlády č. 97/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010*, 18 vydání, Praha: GRADA Publishing, 2010, 46 s., § 35, odst. 1 písm.a, ISBN 978-80-247-3206-0.

³⁹ MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010*, 18 vydání, Praha: GRADA Publishing, 2010, 46 s., § 35, odst. 1 písm.b., ISBN 978-80-247-3206-0.

⁴⁰ MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010*, 18 vydání, Praha: GRADA Publishing, 2010, 46 s., § 35, odst. 1 písm.c., ISBN 978-80-247-3206-0.

komplementáři komanditní společnosti, zaměstnávající nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou OZP, činí více než 50% průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, popřípadě poskytováním těchto úlev pověřit správce daně.⁴¹

- Pobírá – li poplatník invalidní důchod pro invaliditu prvního či druhého stupně z důchodového pojištění nebo zanikl-li nárok na částečný invalidní důchodu z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu, může si uplatnit daňovou slevu vy výši 2520 Kč za rok. Uplatnění nároku na slevu může být i měsíční, tzn. ve výši jedné dvanáctiny částky 2520 Kč.⁴²
- Pokud jsou fyzické osoby uznány invalidními třetího stupně nebo mají nárok na jiný důchod z důchodového pojištění u něhož jednou z podmínek přiznání je, že je invalidní ve třetím stupni,⁴³ zanikl-li nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a starobního důchodu. Poplatník, který je podle zvláštních předpisů plně invalidní a jeho žádost o plný invalidní důchod byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není plně invalidní, mohou si uplatnit slevu na dani ve výši 5040 Kč.⁴⁴ I v tomto případě lze uplatnit měsíční slevu na dani ve výši jedné dvanáctiny z této částky.
- Je-li poplatníkem fyzická osoba, která je držitelem průkazu ZTP/P⁴⁵, může si uplatnit slevu na dani ve výši 16 140 Kč. I tato sleva po splnění podmínek může být uplatněna měsíčně ve výši jedné dvanáctiny z této částky.

2.2.8 Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Nemocenské pojištění je určeno pro výdělečné osoby, které při ztrátě příjmu v případech dočasné pracovní neschopnosti⁴⁶ zabezpečuje pojištěnce peněžitými dávkami. Zaměstnanci se povinně účastní na platbě nemocenského pojištění, kdežto u OSVČ zůstává na vůli.⁴⁷

⁴¹ MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010*, 18 vydání, Praha: GRADA Publishing, 2010, 61 s., § 39, ISBN 978-80-247-3206-0.

⁴² Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35ba, odst.1 písm.c.

⁴³ Za jiný důchod u něhož je podmínka přiznání invalidita ve třetím stupni, se považuje podle zákona o důchodovém pojištění vdovský nebo vdovecký důchod. Nárok na tento důchod náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela nebo manželky.

⁴⁴ Zákon č.586/1992Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů § 35ba, odst.1 písm.d.

⁴⁵ Průkaz ZTP/P je poskytován osobám se zvlášť těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce.

⁴⁶ Dočasná pracovní neschopnost je stav, který zabraňuje vykonávat dosavadní výdělečnou činnost. Tato neschopnost však nemusí souviset pouze s vlastní nemocí, ale také péče o druhého, která zabraňuje ve výkonu práce. Dočasnou pracovní neschopnost určuje lékař.

⁴⁷ ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady*, 3 vydání, Olomouc: Anag, 2011, 26. s., ISBN 978-80-7263-651-8.

Člověku, který je uznán dočasně práce neschopný, se částečně nahrazuje příjem. Od 1.1.2011 tento nárok na nemocenskou vzniká od 22. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti, maximálně může však trvat 380 kalendářních dnů. Po dobu prvních 21 kalendářních dnů je zaměstnanec zabezpečen náhradou mzdy od svého zaměstnavatele. Tato náhrada mzdy náleží od 4 pracovního dne, při karanténě od prvního pracovního dne.⁴⁸ Výše nemocenské činí 60% denního vyměřovacího základu od 22.kalendářního dne.⁴⁹

2.2.9 Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Tento zákon povoluje zvýhodňování dodavatelů podle §101 Sb., kteří zaměstnávají OZP. Stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení, může se řízení účastnit pouze dodavatel, který provozuje chráněnou pracovní dílnu nebo zaměstnává více jak 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců.

Účastní-li se veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel, který zaměstnává nad 25 zaměstnanců a z toho je více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, musí být nabídková cena dodavatele hodnocena jako nejnižší, nepřekročí-li nejnižší nabídkovou cenu předloženou jinými uchazeči o více jak 15%. Skutečnost o zaměstnávání zdravotně postižených u dodavatelů zaměstnávající 50% těchto osob, musí být doložena potvrzením nebo rozhodnutím OSSZ. V případě chráněné pracovní dílny doloží dodavatel potvrzení nebo dohodu s úřadem práce.⁵⁰

Dané ustanovení je výrazem podpory zaměstnávání OZP, protože je ve veřejném zájmu tyto osoby zaměstnávat. Zároveň dané ustanovení zdůrazňuje sociální aspekt v oblasti veřejných zakázek, neboť obecně se vychází z toho, že zaměstnávat OZP je v zájmu celé společnosti.

2.2.10 Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Z důchodového pojištění se poskytují invalidní důchody. Nárok na tento důchod mají osoby, u kterých z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles pracovní schopnosti nejméně o 35% . Tento důchod se vyplácí do 65 roku věku a pro vyplácení musí pojištěnec splňovat další podmínky.

⁴⁸ Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné z < <http://www.mpsv.cz/cs/7>> [citováno 2011-03-20].

⁴⁹ Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné z < <http://www.mpsv.cz/cs/7>> [citováno 2011-03-20].

⁵⁰ Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů

S účinností od 1.1.2010⁵¹ se změnili stupně invalidity – ze dvou na tři. Stupně invalidity se posuzují podle výše procentuálního poklesu pracovní schopnosti, které jsou rozděleny do tří kategorií. Jestliže pojištěnec patří do první kategorie, jedná se o invaliditu prvního stupně. Definována je jako pokles pracovní schopnosti do 50 %.

Pokud patří do druhé skupiny, která je charakterizována poklesem v rozmezí 50%-69% pracovní schopnosti, má nárok na důchod shodný s důchodem ve výši invalidity druhého stupně. Třetí stupeň invalidity je definován jako nejméně 70% pokles pracovní schopnosti. Pokles pracovní schopnosti musí být doložen výsledky vyšetření, přičemž se vychází z úvah, zda jde o trvale zdravotní postižení ovlivňující pracovní schopnost nebo se jedná o stabilizovaný zdravotní stav.⁵²

2.2.11 Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Tento zákon byl 11.prosince 2008 změněn zákonem č.479/2008Sb.

Podle §5 tohoto zákona může Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ) rozhodovat o dávkách důchodového pojištění a zařizuje výplaty dávek, vyrozumívá OSSZ o tom, že občan byl uznán na základě soudního rozhodnutí dočasně práce neschopným (účinnost nabyla 1.1.2010) a zajišťuje podklady pro posuzování zdravotního stavu v rozsahu vyplývajících z předpisů Evropské unie a mezinárodních smluv.

Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti je ukotveno v §8, který říká, že OSSZ posuzují zdravotní stav, pracovní schopnost fyzických osob pro účely sociálního zabezpečení a pro poskytnutí dávek či mimořádných výhod při zjišťovacích a kontrolních prohlídkách. Za tímto účelem je posuzována invalidita, zda jde o osobu těžce zdravotně postiženou, druh a stupeň tohoto postižení pro mimořádné výhody. Úřad práce může požádat OSSZ o ověření skutečnosti, zda fyzická osoba je osobou se zdravotním postižením nebo fyzická osoba, která byla uznána invalidní, avšak žádost o přiznání důchodu byla zamítnuta a již uplynula platnost posudku.⁵³ OSSZ musí zaslat nebo předat občanovi stejnopis rozhodnutí do 7 dnů, tento odstavec byl přidán k 1.1.2010.

⁵¹ *Internetové stránky Business center. Dostupné z <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni>> [citováno 2011-03-26].*

⁵² *Internetové stránky Business center. Dostupné z <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni>> [citováno 2011-03-26].§41*

⁵³ *Internetové stránky Business center. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialzab_org/cast2.aspx> [citováno 2011-03-25].*

Při posuzování zdravotního stavu vychází OSSZ z nálezů ošetřujícího lékaře, z výsledků funkčních vyšetření a z výsledků vlastního vyšetření lékaře, který plní úkoly OSSZ. Lze také vycházet z podkladů vypracovaných lékařem určeným ČSSZ při posuzování vzniku invalidity, kterou způsobil pracovní úraz nebo nemoc z povolání.⁵⁴

2.2.12 Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity

Pomocí této vyhlášky se stanovuje procentní míra a způsob poklesu pracovní neschopnosti, způsob zhodnocení a využití zachované pracovní schopnosti u invalidity prvního a druhého stupně. Upravuje mimořádné podmínky, za kterých je pojištěnec schopen výdělečné činnosti a vyjmenovává povinné náležitosti posudku o invaliditě.⁵⁵

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Snahou je vytvořit optimální podmínky a předpoklady pro dosažení plné a svobodně zvolené zaměstnanosti.⁵⁶

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání a to včetně OZP. Nutno podotknout, že je potřeba taktéž reagovat pružně na potřeby trhu práce. Pro vhodné nasměrování a zvolenou volbu zaměstnání či rekvalifikace je třeba, co nejlépe rozpoznat jejich schopnosti a možnosti a sladit jejich osobní předpoklady s nabídkou na trhu práce. To platí jak pro OZP, tak pro ostatní fyzické osoby.⁵⁷

V každém vyspělém státě je důležité podporovat zaměstnanost pomocí vytváření nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání nebo uchazečům samotným. Jedná se především o nástroje aktivní politiky:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky

⁵⁴ *Internetové stránky Epravo*. Dostupné z <<http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-11-prosince-2008-kterym-se-meni-zakon-c-5821991>> [citováno 2011-03-26].

⁵⁵ Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity

⁵⁶ *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>> [citováno 2011-04-22].

⁵⁷ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 305. s., ISBN 80-7273-111-4.

- Veřejně prospěšné práce
 - Společensky účelná pracovní místa
 - Příspěvek na zapracování
 - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
-
- Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:
 - Poradenství
 - Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 - Cílené programy k řešení nezaměstnanosti⁵⁸

Dále zde budou popisována opatření, které by mohla napomoci ke zvýšení zaměstnanosti OZP.

2.3.1 Rekvalifikace

V době ekonomické krize může být pro mnohé občany na pracovištích, kde probíhají organizační změny, snižuje se počet zaměstnanců nebo se zavírají podniky, rekvalifikace jedinou cestou jak najít nové zaměstnání.

Pod pojmem rekvalifikace se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikací včetně jejího udržování nebo obnovování. Při stanovování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby.⁵⁹

Tento nástroj APZ probíhá formou vzdělávacích programů, které jsou zaměřené na získání pracovních dovedností, nové kvalifikace, popřípadě rozšíření kvalifikace stávající nebo na další růst profesního vzdělávání. Je třeba mít připravenou celou škálu nabídek pro uchazeče o zaměstnání tak, aby se zvýšila jejich zaměstnanost⁶⁰.

⁵⁸ LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 100 s., ISBN 978-80-7263-533-7.

⁵⁹ *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>> [citováno 2011-04-22].

⁶⁰ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. - *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: FSS Masarykova univerzita, 2003, 272 s., ISBN 80-210-3048-8.

Podle zákona o zaměstnanosti může rekvalifikaci provádět akreditované, vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Takovým zařízením se rozumí vzdělávací zařízení nebo určený útvar zaměstnavatele, který slouží ke vzdělávání. Akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy za splnění podmínek stanovených tímto ministerstvem v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví.⁶¹

2.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky slouží k podpoře oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti. Cílem je poskytování hmotné podpory zaměstnavatelům na tvorbu jednotlivých pracovních míst nebo rekvalifikaci, popřípadě na školení zaměstnanců.⁶²

Pokud zaměstnavatel žádá o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, musí si vybrat takovou oblast, jejichž míra nezaměstnanosti za dvě pololetí předcházející datu předložení záměru bude o 50% vyšší než republikový průměr.

2.3.3 Společensky účelná místa

Podle zákona o zaměstnanosti se „*společensky účelnými pracovními místy rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem*“.⁶³ Tímto místem je i pracovní místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání po dohodě úřadu práce za účelem samostatně výdělečné činnosti. Jsou to místa nejen nová, ale i místa vyhrazená pro určitý okruh uchazečů.

Výše příspěvku se určuje v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených účelných pracovních míst. Příspěvek se stanoví příslušným násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku. Výše násobků mzdy je závislá na vztahu míry nezaměstnanosti.

⁶¹ LEIBLOVÁ, Z. - *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 106. s., ISBN 978-80-7263-533-7.

⁶² Pro účely investičních pobídek se myslí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců. Požadavky by měly odpovídat požadavkům zaměstnavatele.

⁶³ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 188 s., §113, odst.1 ISBN 978-80-7357-501-4.

Doba poskytování příspěvků činí nejdéle 6 měsíců. Jsou ale i případy, ve kterých se doba poskytování příspěvků může zvýšit na 12 měsíců. Jedná se zejména o vyhrazená společensky účelná pracovní místa, kdy uchazečem o zaměstnání je OZP nebo osoba starší 50 let věku.⁶⁴

2.3.4 Příspěvek na zapracování

Dalším nástrojem aktivní politiky je příspěvek na zapracování. Má zabezpečit zvýšenou péči pro uchazeče o zaměstnání u nových zaměstnavatelů v počátcích jejich začlenění na trhu práce. Pomocí tohoto příspěvku se úřad práce snaží kompenzovat určité snížení pracovního výkonu té fyzické osoby, která přijatého uchazeče o zaměstnání zapracovává.

Maximálně po dobu tří měsíců lze tento příspěvek poskytovat a to pouze na základě písemné dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance, který se zapracovává činí nejvýše jednu polovinu minimální mzdy a vyplácí se jednorázově za celé sjednané období.⁶⁵

2.3.5 Poradenství

Cílem poradenství je nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání, a to včetně osob se zdravotním postižením. Pro volbu zaměstnání a rekvalifikace je důležité rozpoznání schopností a možností těchto osob. Pak už jen stačí sladit osobní předpoklady s nabídkou, která je na trhu práce žádaná. Právě o to se snaží poradenství, které provádějí úřady práce svými kvalifikovanými zaměstnanci. Úřady práce mohou požádat i jiné specializované subjekty, kterým hradí náklady potřebné pro vykonání této činnosti.⁶⁶

Poradenství, které směřuje ke zvolení vhodného povolání se provádí skupinově nebo individuálně. Zaměřuje se na poskytování informací o povoláních, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění.

Poradenství zaměřené na rekvalifikaci se zabývá určováním obsahu a rozsahu rekvalifikace, která vychází z dosavadního vzdělání, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována.

⁶⁴ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 190. s., ISBN 978-80-7357-501-4.

⁶⁵ LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 118. s., ISBN 978-80-7263-533-7.

⁶⁶ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 304. s., ISBN 80-7273-111-4.

Pro OZP je speciálně vytvořené poradenství, které se snaží je připravit k práci a najít vhodnou volbu zaměstnání. Řeší specifické potřeby ve zdravotních a sociálních oblastech života těchto osob, na odstranění překážek a jejich přístupu na trh práce.⁶⁷

2.3.6 Příspěvek na podporu zaměstnávání

Tento příspěvek náleží zaměstnavateli, který zaměstnává v pracovním poměru více než 50% OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Další podmínkou je, že zaměstnavatel nemá v evidenci zachycené daňové nedoplatky (na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti).

Náleží měsíčně, ale vyplácí se čtvrtletně zpětně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnávající osobu se zdravotním postižením, nejvýše však 8 000 Kč. Příspěvek po schválení žádosti zaměstnavatele vyplácí úřad práce, v jehož obvodu má sídlo nebo bydliště zaměstnavatel.

Pokud požádá více zaměstnavatelů o příspěvek, poskytne se tomu zaměstnavateli, u kterého vznikl zaměstnanci - OZP pracovní poměr nejdříve.⁶⁸

2.3.7 Cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Definici cílených programů najdeme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pod tímto pojmem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Aby mohl být tento program využíván, musí být splněny podmínky pro provádění a dále stanoven harmonogram čerpání.

Existují i cílené programy zaměřené na zvýšení pracovního uplatnění OZP. Jeden z nich se nazývá program na podporu obnovy a technického zhodnocení hmotného investičního majetku. Zaměstnavatelům zaměstnávající více než 50% OZP může být poskytnut příspěvek do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku.

Problematika v oblasti zaměstnanosti netrápí jen Českou republiku, ale všechny vyspělé státy. S rozvíjejícím trhem se snaží vytvářet nové cílené programy, které jsou financovány

⁶⁷ LEIBLOVÁ, Z. - *Zákon o zaměstnanosti s komentářem* 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 118. s., ISBN 978-80-7263-533-7.

⁶⁸ *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí*. Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaciosob/prispeveknapodporu> > [citováno 2011-04-22].

Ministerstvem práce a sociálních věcí (programy na úrovni obecního, okresního, krajského charakteru), vládou (programy celorepublikové) nebo Evropským strukturálním fondem.

2.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Začlenit se do pracovního procesu a najít vhodnou práci je dost náročné. Složitější to mají ještě OZP a zaměstnavatelé, kteří je chtějí zaměstnat. Ve většině případů se musí upravit pracoviště s ohledem na jejich zdravotní stav. Úřady práce i zaměstnavatelé mají vůči těmto osobám specifické povinnosti, které musí dodržovat.

2.4.1 Co mohou zaměstnavatelé oprávněně požadovat od úřadu práce?

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce informace a poradenství, týkající se otázek spojených se zaměstnáváním OZP, součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro tyto osoby, spolupráci úřadu práce při vytváření či přizpůsobování individuálních pracovních míst pro OZP.

2.4.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Povinnosti podnikatelů mají především směřovat k rozšiřování pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Je třeba vycházet z předmětu činnosti zaměstnavatele, zda charakter činnosti toto zaměstnávání umožňuje. Velmi důležitá je spolupráce s lékařem závodní preventivní péče, který zná pracovní podmínky na pracovišti zaměstnavatele a tudíž může pomoci při vytipování míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením nebo určení profese při kterých je možné tyto osoby zaměstnat.

V případě zaměstnání OZP, které je zabezpečována pracovní rehabilitace, je zaměstnavatel povinen při její realizaci spolupracovat s úřadem práce. Spolupráce spočívá zejména při vytváření podmínek pro úspěšné absolvování pracovní rehabilitace.

Dále je zaměstnavatel povinen vést evidenci zaměstnávaných OZP, která obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst, které jsou vyhrazeny pro osoby se zdravotním postižením. Vedení evidence slouží i pro účely statistické a kontrolní.⁶⁹

⁶⁹STEINICHOVA, L.- *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*, 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 119. s., ISBN 978-80-7357-501-4.

2.4.3 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, je povinen zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců, který činí 4%. Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:

- Zaměstnáváním těchto osob ve výši potřebné ke splnění podílu.
- Odebíráním výrobků nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% OZP nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům.
- Odvodem do státního rozpočtu.
- Kombinací těchto možností.

Povinný podíl nemohou odvádět do státního rozpočtu zaměstnavatelé, kteří jsou organizační složkou⁷⁰ státu nebo jsou zřízení státem. Organizační složka státu není sama o sobě zaměstnavatel, ale zaměstnavatelem je Česká republika.

2.4.4 Pracovní rehabilitace

OZP mají právo na pracovní rehabilitaci. Ne všem těmto občanům dovoluje totiž jejich zdravotní postižení pracovat v běžném provozu za obvyklých pracovních podmínek.⁷¹ Tento nástroj slouží k vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením na trhu práce a opatření vedoucí k plné integraci do pracovního procesu.

Zahrnuje zejména poradenskou činnost cílenou na volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou nebo praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení nebo změnu zaměstnání. Na základě žádosti OZP, úřad práce v součinnosti s touto osobou vypracuje individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní stav.⁷²

Individuální přizpůsobení podmínek spočívá v úpravě pracovních pomůcek, pracovní doby, přizpůsobení pracoviště apod. Pro občany, kteří nejsou schopni pracovat ani za takto

⁷⁰ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 261. s., ISBN 80-7273-111-4.

⁷¹ VYSOKAJOVÁ M., *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*, Praha: Univerzita Karlova, 2000, 86. s., ISBN 80-246-0057-9.

⁷² JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 238. s., ISBN 80-7273-111-4.

upravených pracovních podmínek, především pak pro osoby s těžším zdravotním postižením zaměstnavatelé zřizují nebo vyhrazují chráněné dílny.⁷³

2.4.5 Chráněné pracovní místo

Pokud zaměstnavatel vytvoří pracovní místo pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a charakteristika místa vyhovuje potřebám místního trhu, může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřad práce poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Po dobu dvou let pak musí být toto místo obsazováno těmito osobami.

Výše příspěvku odpovídá předpokládaným výdajům na vytvoření chráněného pracovního místa (výdaje spojené s přizpůsobením pracoviště nebo jeho vybavením) a může činit maximálně osminásobek, pro osobu s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel vytvoří 10 a více chráněných pracovních míst, může se příspěvek z osminásobku zvednout na desetinásobek a z dvanáctinásobku na čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je bezdlužnost.⁷⁴

2.4.6 Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, který uzavřel s úřadem práce dohodu o vzniku. Předpokladem je, že dílna zaměstnává více jak 60% OZP a ve většině případů se zde sdružují handicapovaní občané, kteří jsou velmi těžce zaměstnatelní na jiném pracovišti.

Jak na vytvoření pracovního místa, tak na vytvoření chráněné pracovní dílny úřad práce poskytuje příspěvek ve výši předpokládaným výdajům a výše příspěvků je stejná jak u chráněného pracovního místa. Podmínka pro získání příspěvku je provoz dílny nejméně po dobu dvou let a bezdlužnost zaměstnavatele.

⁷³ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 238. s., ISBN 80-7273-111-4.

⁷⁴ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem* 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 108. s., ISBN 978-80-7357-501-4.

Dále pak úřad práce může poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Roční výše může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je OZP, maximálně šestinásobek u osob s těžším zdravotním postižením. Provozními náklady se myslí například nájemné a služby s ním spojené, náklady na palivo a energie, na odvoz a likvidaci odpadu, na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením...⁷⁵

Zpravidla takové pracoviště disponuje pracovními terapeuty a je zde velmi specifický přístup k jednotlivci. Provádí se zde pracovní rehabilitace, pracovní zácviky, lidé se učí chodit do zaměstnání, plnit si své základní úkoly, plánovat svůj pracovní i volný čas.

Úřad práce zpravidla přispěje na zřízení takové dílny a po dobu nasmlouvanou přispívá dle zmíněného zákona na částečnou úhradu provozních nákladů. Pokud jsou splněna všechna zákonná kritéria je možné čerpat příspěvek na zaměstnávání OZP

⁷⁵STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem* 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 119. s., ISBN 978-80-7357-501-4.

3 Zaměstnávání OZP v konkrétních podmínkách Olomouckého kraje

3.1 Obecná charakteristika kraje

Olomoucký kraj se rozkládá na severozápadní Moravě, zahrnuje většinu oblasti Hané. Na severu Hrubý Jeseník hraničí s Polskem, jižní částí se táhne Hornomoravský úval.

Svou rozlohou 5 267 km² zaujímá 6,7 % území České republiky a je 8. nejrozsáhlejším krajem republiky. Přírodní reliéf olomouckého kraje je velice různorodý. Na severu můžeme nalézt především vrchoviny, pahorkatiny a horský masiv Jeseníků s nejvyšší horou Moravy a Slezska – Praděd. V jižní části kraje převládají především nížiny – Hornomoravský úval a Moravská brána.



3.2 Obyvatelstvo

Olomoucký kraj je šestým nejlidnatějším krajem v ČR a má 642 041⁷⁶ obyvatel (stav ke dni 1.1.2010), tj. 6,1 % z celkového počtu. Je rozdělen na 398 obcí, z nichž 30 má přiznaný statut města. Sídlním městem tohoto kraje je Olomouc a dále je tento kraj vymezen územně pomocí pěti okresů - Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.⁷⁷ Podle předběžných údajů Olomouckého statistického úřadu ukazuje následující graf počet obyvatel v jednotlivých okresech.

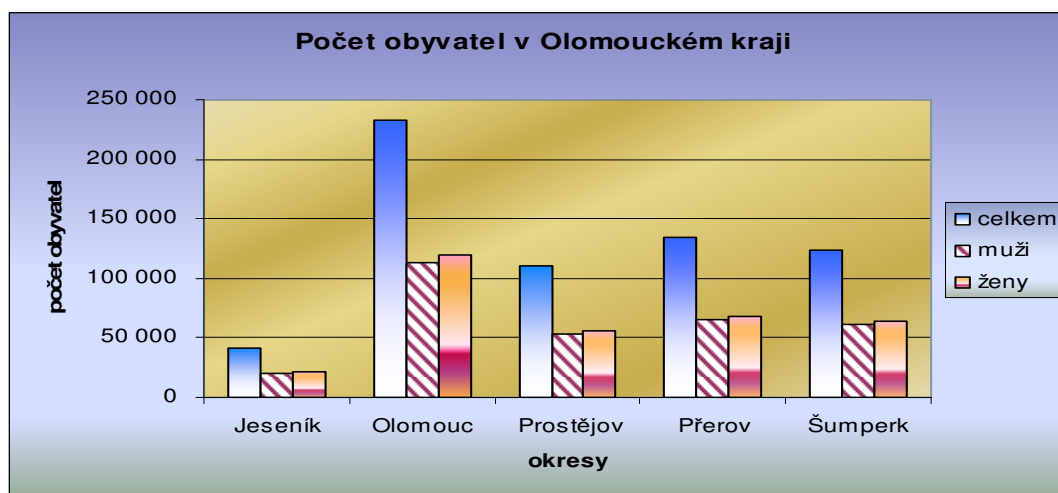
⁷⁶Internetové stránky Českého statistického úřadu.

Dostupné z < <http://www.czso.cz/xm/edicniplan.nsf/p/711011-09> > [citováno 2011-04-15].

⁷⁷ Internetové stránky Olomouckého kraje.

Dostupné z < <http://www.kr-olomoucky.cz> > [citováno 2011-04-10].

Graf č.3.1: Počet obyvatel v Olomouckém kraji rozdělen podle okresů



[Zdroj: <http://www.czso.cz/xm/edicniplan.nsf/p/711011-09>]

Z Olomouckého kraje je podle počtu obyvatel na prvním místě okres Olomouc s počtem 231 843 obyvatel. Jelikož okres Olomouc má největší počet obyvatel, má i nejvíce mužů a žen, které zde žijí. Jak je vidět z grafu, je zde vidět patrný rozdíl v počtu žen a mužů. Počet žen je vyšší přibližně o sedm tisíc než mužů. Olomoucký okres je největším okresem v olomouckém kraji a tvoří ho 96 obcí a 6 měst..

Okres Přerov je druhým nejlidnatějším okresem, i když rozlohou je menší než okres Šumperk. Okres Přerov má necelých 134 tisíc obyvatel, z toho 65 572 mužů a 68 360 žen. Tento okres je tvořen 104 obcemi a 6 městy.

Bronzovou pozici v počtu obyvatel získává okres Šumperk. Rozprostírá se na ploše 1313 km² a je druhým největším okresem se 78 obcemi a 8 městy. Žije zde přes 124 tisíc obyvatel a z toho 49,2 % jsou muži a 50,8% tvoří ženy.

Okres Prostějov je rozlohou i počtem obyvatel na čtvrtém místě a tvoří ho 97 obcí a 5 měst. Počet obyvatel v tomto okrese je 110 182 obyvatel. Podobně jako v okrese Přerov, zde převyšuje počet žen nad muži o necelé tři tisíce.

Jak rozlohou tak počtem obyvatel je okres Jeseník nejmenším okresem v Olomouckém kraji. Ve 24 obcích a 5 - ti městech sídlí 41 095 obyvatel. I v tomto okrese je převaha žen nad muži. Jedná se ale o nepatrný rozdíl, o necelé dvě stovky žen.⁷⁸

3.2.1 Osoby se zdravotním postižením

Tabulka č. 3.1: Příjemci invalidních důchodů v Olomouckém kraji za rok 2009

kraj, okresy	celkem	invalidní plné	invalidní částečné	počet osob v okrese	procentní vyjádření
Jeseník	1497	941	556	41 095	3,64%
Olomouc	9 274	4 879	4 395	232 226	3,99%
Prostějov	7 347	4 304	3 043	110 182	6,67%
Přerov	5 543	3 445	2 098	133 932	4,14%
Šumperk	6 968	4 566	2 402	124 246	5,61%
Olomoucký kraj	30 629	18 135	12 494	641 681	4,77%

[Zdroj: <http://www.czso.cz/xm/edicniplan.nsf/p/711011-09>]

V Olomouckém kraji žije 30 629 osob, které mají nárok na invalidní důchod. Plný invalidní důchod pobírá 18 135 a částečný 12 494 osob. Z tabulky je vidět, že okres Olomouc má největší počet osob, pobírajících jak plný, tak částečný důchod. V porovnání s předchozím grafem v tomto okrese osoby se zdravotním postižením tvoří necelé 4% z celkového počtu.

Druhým okresem s největším počtem OZP je okres Prostějov. Z celkového počtu invalidních osob je 4 304 s plným invalidním důchodem a 3 043 s částečným invalidním důchodem. V počtu osob pobírajících plný důchod, je okres Prostějov na třetím místě s největším počtem. Za to u osob, které mají nárok na částečný invalidní důchod, je na druhém místě. V porovnání s celkovým počtem lidí žijících v tomto kraji tvoří OZP 6,67%. Pro představu, ze sta lidí, které žijí v okrese Prostějov je přibližně sedm se zdravotním postižením.

Okres Šumperk obsazuje třetí místo v žebříčku s největším počtem osob se zdravotním postižením s celkovým počtem 6 968. V tomto okrese je poměr osob pobírající plný a částečný důchod skoro dvojnásobný.

⁷⁸ Internetové stránky Českého statistického úřadu.

Dostupné z < <http://www.czso.cz/xm/edicniplan.nsf/p/711011-09> > [citováno 2011-04-15].

V okrese Přerov žije 5 543 osob se zdravotním postižením a v celkovém přepočtu tvoří 4,14% osob. Okres Přerov je druhým okresem s největším počtem obyvatel a druhým okresem s nejmenším počtem osob se zdravotním postižením.

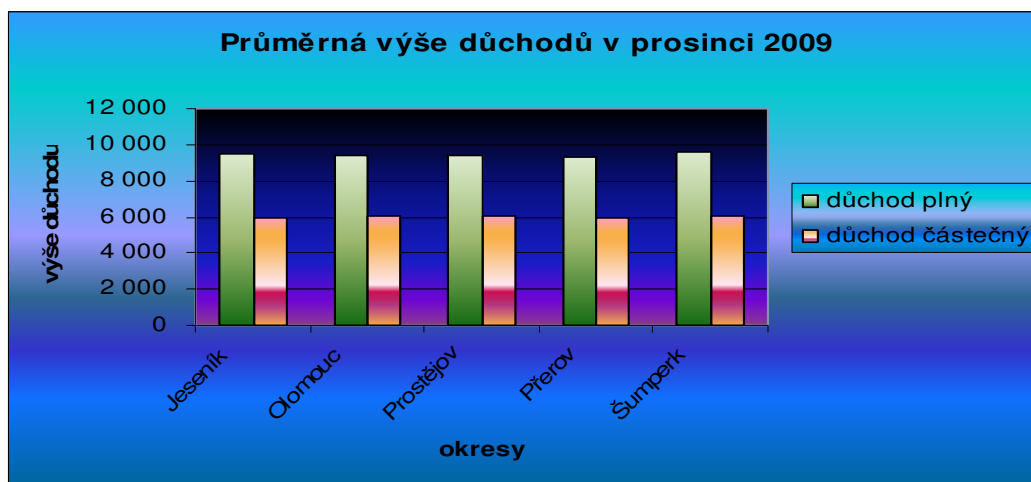
Okres Jeseník je nejmenším okresem s nejmenším celkovým počtem obyvatel a s nejmenším počtem lidí se zdravotním postižením v Olomouckém kraji. V tomto okrese žije 1 497 osob se zdravotním postižením, z toho 941 pobírají plný invalidní důchod, 556 částečný invalidní důchod.

3.3 Důchod

Průměrná měsíční mzda Olomouckého kraje v roce 2009 dosahovala výše 20 289 Kč. Ve srovnání s průměrnou měsíční mzdou České republiky za rok 2009 je to o 3 309 Kč méně.

Osoby se zdravotním postižením pobírají invalidní důchod, který slouží jako náhrada za nezpůsobilost k práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Výše invalidních důchodů znázorňuje graf.

Graf 3.2: Průměrná výše invalidních důchodů v Olomouckém kraji k prosinci 2009



[Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf]

Průměrná výše plného invalidního důchodu v České republice činila 9 681 Kč, částečného 6 076 Kč. V Olomouckém kraji je výše plného invalidního důchodu nižší asi o 250 Kč, u částečného je výše nižší přibližně o 50 Kč. Jak vidíme z grafu, rozdíl jak u plného, tak částečného důchodu v jednotlivých okresech je nepatrný v řádu desítek korun.

3.4 Nezaměstnanost

Olomoucký kraj v roce 2010 zasáhl prudký růst nezaměstnanosti. K negativnímu vývoji přispěla nelepšící se ekonomická krize, která se podepsala pod zvýšeným počtem nově nezaměstnaných osob z podnikatelského prostředí. Ale i další faktory jako je ukončení sezónních prací následkem zimy nebo restriktivní vládní politika. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí úřady práce evidovaly v tomto kraji ke dni 31.12.2010 42,1 tisíc neumístěných uchazečů o nové zaměstnání a míra registrované nezaměstnanosti v Olomouckém kraji měla hodnotu 12,48 %. Po Ústeckém kraji je Olomoucký kraj druhým krajem s nejvyšší nezaměstnaností v zemi.

Z celkového počtu uchazečů bylo 2 700 absolventů a mladistvých a 4 900 OZP. Jelikož není ještě známa zpráva o situaci na trhu práce za celý olomoucký kraj k roku 2010, vycházím ze zpráv k roku 2009, kdy vývoj nezaměstnanosti je velice podobný.

3.4.1 Nezaměstnané osoby se zdravotním postižením

Tabulka č. 3.2: Počet uchazečů o zaměstnání se ZP k 31.12.2009

	celkem	ženy
OZP	4672	2240
z toho		
invalidní III.stupně	13	8
invalidní I a II.stupně	3892	1823
osoby zdravotně znevýhodněny	767	409

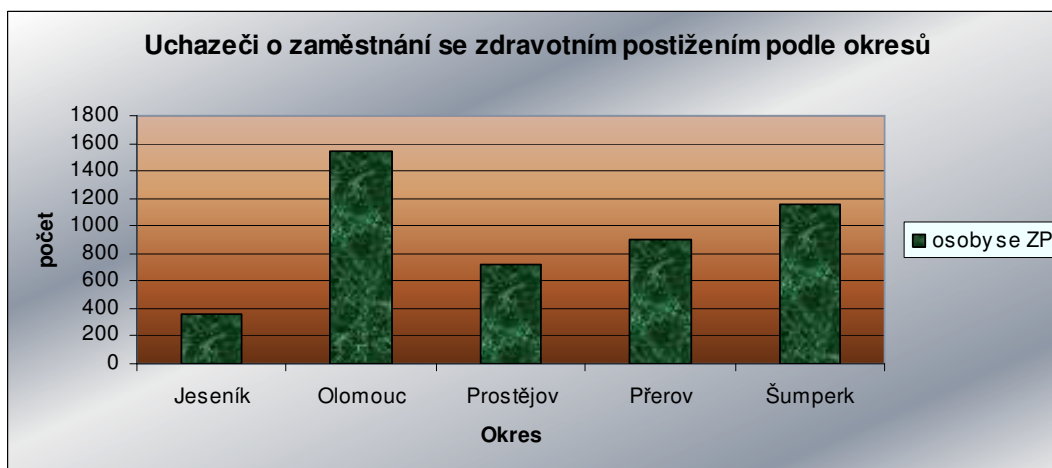
[Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky]

K 31.12.2009 bylo registrováno na úřadech práce v Olomouckém kraji 4672 osob se zdravotním postižením. V tomto počtu je 767 osob, které jsou zdravotně znevýhodněny.

Nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří skupina invalidních osob v I.a II. stupni a je to 3892 osob. Osoby invalidní ve III. stupni tvoří nejméně početnou skupinu uchazečů o zaměstnání.

Z tabulky je vidět že celkový počet invalidních osob je 3905 osob, což dělá více jak čtyři pětiny osob zdravotně postižených.

Graf č. 3.3: Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením podle okresů k 31.12.2009



[Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf]

Z grafu je vidět, že největší počet nezaměstnaných OZP je v okrese Olomouc. Pokud bude srovnán počet těchto osob, které žijí v okrese s počtem nezaměstnaných, vyjde hodnota 16,61%. Znamená to, že 16,61% těchto osob je nezaměstnaných a výše procenta je vyšší než míra registrované nezaměstnanosti kraje.

Druhým okresem s největším počtem nezaměstnaných OZP je okres Šumperk. Okresy Šumperk, Olomouc a Přerov mají přibližně stejné procento nezaměstnanosti těchto osob a činí přes 16%.

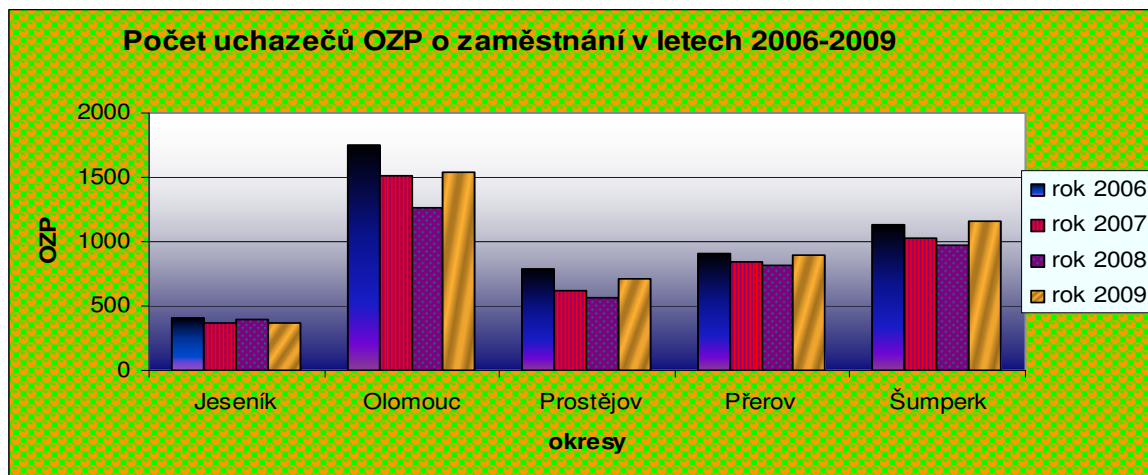
V okrese Prostějov, jak již bylo uvedeno, žije 7 347 OZP, z toho 717 osob je evidováno na úřadě práce a snaží se najít práci. V tomto okrese je nejmenší procento nezaměstnaných OZP v olomouckém kraji a blíží se k hodnotě 10%.

Z grafu je vidět, že necelých 400 osob se zdravotním postižením se hlásí jako uchazeč o zaměstnání. Jelikož v tomto okrese žije nejméně těchto osob, je míra nezaměstnanosti velmi vysoká a je nejvyšší v celém Olomouckém kraji. Hodnota je něco přes 24 % .

Je nutné podotknout, že jejich zdravotní stav je natolik omezuje při hledání zaměstnání, že jim úřady práce v podstatě nemůžou nabídnout žádné běžné místo. Přestože úřady práce se snaží podporovat finančně zaměstnavatele, kteří OZP zaměstnávají nebo

přijímají do pracovního poměru, je objem těchto míst nedostačující jak v chráněných pracovních dílnách, tak počet nově vzniklých míst.

Graf 3.4: Srovnání uchazečů OZP o zaměstnání v letech 2006-2009



[Zdroj: http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_okresu_]

V Olomouckém kraji žije 30 629 OZP, z toho 18 135 je plně invalidních. V roce 2006 je nejvyšší nezaměstnanost těchto osob, která může souviset se změnou zákoníku práce. V Olomouckém kraji v letech 2007 – 2008 byl největší rozkvět zaměstnanosti a společnosti získávaly nové zakázky. Koncem roku 2008 začíná hospodářská krize, která ještě neskončila. V roce 2009 krize způsobila zvýšení nezaměstnanosti nejen u OZP, ale u veškeré populace. Dosud se situace nezměnila a Olomoucký kraj je druhým krajem s nejvyšším počtem nezaměstnaných osob.

3.5 Nástroje na podporu zaměstnávání OZP

Tabulka 3.3: Vývoj čerpání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se ZP (v tis. Kč)

okres	2006	2007	2008	2009
Jeseník	4 850	15 988	21 360	10 345
Olomouc	62 685	171 070	281 283	167 816
Prostějov	14 845	24 484	22 530	29 578
Přerov	9 252	11 126	11 408	14 217
Šumperk	8 613	11 050	10 831	15 285
Olomoucký kraj	100 245	233 718	347 412	237 241

[Zdroj : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>]

V roce 2008 Olomoucký kraj vyplatil částku 347 412 000 Kč na příspěvcích, které pomohli zaměstnat osoby se zdravotním postižením. V roce 2009, jak je vidět z tabulky, to bylo mnohem méně. Nejvíce peněz bylo vyplaceno v okrese Olomouc, nejméně v roce 2009 v okrese Jeseník.

V předchozím roce okresu Jeseník bylo vyplaceno dvojnásobek peněz na podporu zaměstnávání než v následujícím. Okresy Prostějov, Přerov a Šumperk získaly v roce 2009 více peněz než v roce 2008.

3.5.1 Rekvalifikace

Tabulka 3.4: Uchazeči o rekvalifikaci ve IV.čtvrtletí 2009

okresy	od počátku roku	ukončené v minulém období	ukončené ve sledovaném období	vyřazeno z evidence	umístění do 12. měsíců	umístění po 12 měsících
Jeseník	22	9	13	1	3	7
Olomouc	107	53	54	11	10	32
Prostějov	43	28	15	7	9	14
Přerov	79	55	24	9	8	40
Šumperk	78	36	42	7	13	27
Olomoucký kraj	329	181	148	35	43	120

[Zdroj:<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>]

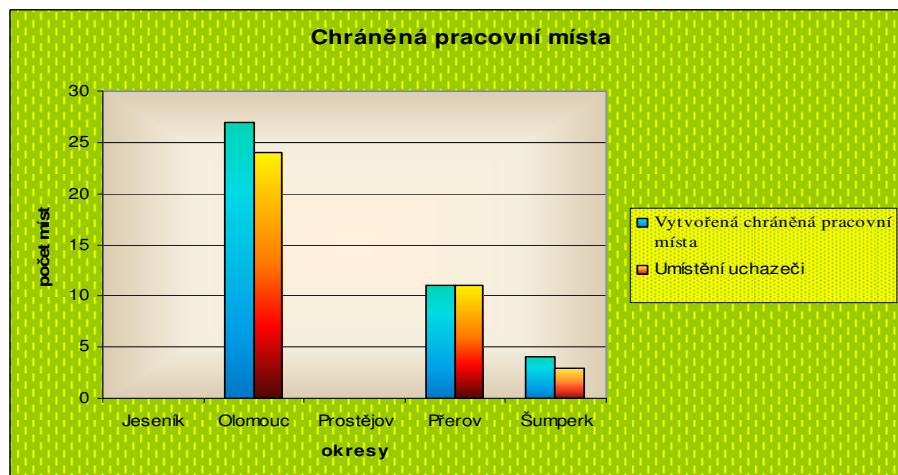
V roce 2009 bylo v Olomouckém kraji rekvalifikováno celkem 329 OZP. Nejvíce osob bylo rekvalifikováno v okrese Olomouc s počtem 107 a pak v okrese Přerov 79. Nejméně v okrese Jeseník s počtem 22 OZP v rekvalifikaci za rok.

Z tabulky je vidět, že 35 občanů bylo vyřazeno z evidence buď z osobních nebo jiných důvodů a rekvalifikaci tím nedokončili. Celkem 43 OZP po ukončení rekvalifikace se uchýlili a nastoupili do zaměstnání během 12- ti měsíců.

Převážná část OZP se umístí na pracovním trhu až po jednom roce a po tu dobu je vedena na úřadě práce.

3.5.2 Chráněné pracovní místo a pracovní místa v chráněné pracovní dílně

Graf č. 3.5: Vytvořená chráněná pracovní místa v Olomouckém kraji k 31.12. 2009



[Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf]

V olomouckém kraji bylo v roce 2009 nejvíce chráněných pracovních míst vytvořeno v okrese Olomouc s počtem 27. z nich bylo 24 obsazeno OZP.

V okrese Přerov vzniklo 11 nových chráněných pracovních míst a všechny byly obsazeny OZP. V tomto okrese je 100% obsazenost těchto míst.

V okrese Šumperk byly vybudovány 4 nová chráněná pracovní místa a na konci roku 2009 zůstali zaplněná pouze 3 místa.

Bohužel, existují i okresy v Olomouckém kraji, které v roce 2009 nevytvořily ani jedno nové chráněné pracovní místo. Těmito okresy jsou okres Jeseník a okres Prostějov.

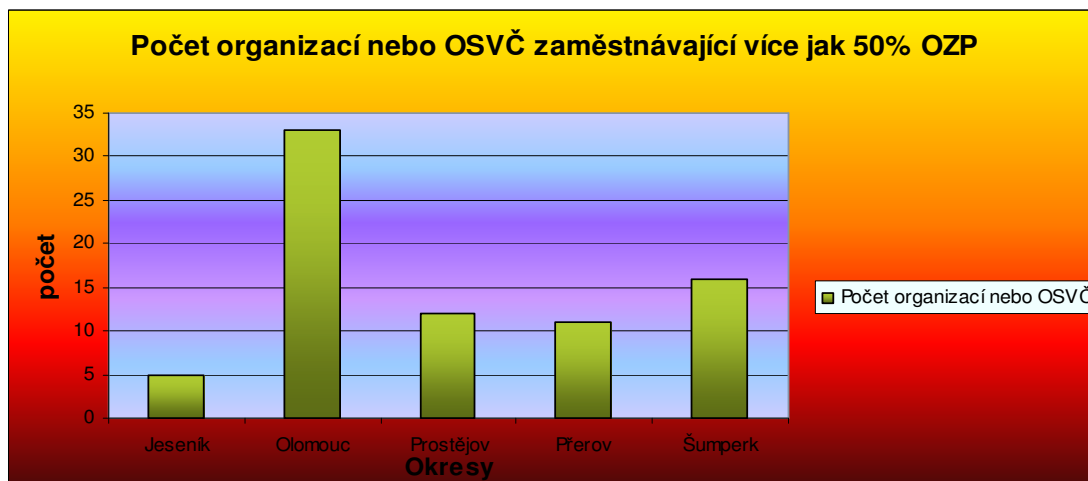
Celkem bylo vytvořeno v Olomouckém kraji 42 chráněných pracovních míst, z toho 38 jich bylo obsazeno OZP a čtyři místa zůstala neobsazená.

Pouze v jednom okrese Olomouckého kraje, tím je okres Šumperk, vznikla v tomto roce chráněná pracovní dílna s 30 pracovními místy pro OZP. Z toho na konci roku bylo obsazeno pouze 18 těchto pracovních míst.

Přehled příspěvků na provoz a zřízení chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen v Olomouckém kraji pro rok 2009 dokládám v příloze č. 1- 4.

3.5.3 Organizace nebo OSVČ zaměstnávající více jak 50% OZP

Graf č. 3.6: Organizace nebo OSVČ zaměstnávající více jak 50% OZP v Olomouckém kraji



[Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/>.]

V Olomouckém kraji je celkem 77 organizací nebo OSVČ, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP. Přehled organizací můžete vidět v příloze č. 6. Necelá polovina těchto organizací a nebo OSVČ v celém Olomouckém kraji je v okrese Olomouc. V okrese Šumperk je jich o něco méně - 16. V okresech Prostějov a Přerov je jich podobně, rozdíl činí pouze jednu organizaci nebo OSVČ. Nejméně je jich v okrese Jeseník s celkovým počtem 5 organizací nebo OSVČ.

3.5.4 Projekty na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Od 1.2.2010 – 31.12.2012 probíhá nový projekt, který se snaží o podporu zaměstnanosti lidí se zrakovým postižením v Olomouckém kraji. Hlavními cíly projektu je jejich zvýšení zaměstnanosti a zařazení do pracovního procesu, jejichž přizpůsobivost na pracovišti z důvodu jejich zrakové vady je pomalejší.

Ve čtyřech okresech v Olomouci, Prostějově, Přerově, Šumperku jsou nabízeny služby, které směřují k lepšímu pracovnímu uplatnění zájemců o zaměstnání se zrakovým postižením. Tento projekt, financovaný ze zdrojů z Evropské unie navazuje na zkušenosti získané z předchozího projektu pod názvem „Podpora zaměstnatelnosti zrakově postižených na střední Moravě“.

Projekt nabízí možnosti využít individuální poradenství a absolvování vzdělávacích kurzů, zaměřené na rozvoj komunikačních dovedností, získání přehledu v pracovně právní problematice a prohloubení znalosti výpočetní techniky. Další inovací projektu je zapojení se do tréninkového zaměstnávání, kde se nacvičují běžné pracovní návyky a postupy, které klienti pozbyli nebo nemají vytvořeny v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti. V rámci projektu se můžou zaměstnavatelé zapojit do projektu a seznámit se s postoji druhé strany.

Předpokládaná výše nákladů činí 4 157 644 Kč, z toho 3 533 998 Kč je dotováno z evropských fondů a zbytek činí výše dotace ze státního rozpočtu.⁷⁹

3.5.5 Plnění povinného podílu v okrese Olomouc

V okrese Olomouc plní povinný podíl OZP ze 420 společností pouze fyzickým zaměstnáváním OZP 94 organizací (tj. 22 %). Kombinací fyzického zaměstnávání a odběrem zboží plní povinný podíl 183 podniků - tj. 44 % z celkového počtu (z toho pouze odběrem zboží 52 společností). Zbylé společnosti 143 (tj. 34 %) plní povinný podíl plně nebo částečně odvodem do státního rozpočtu (z nich 78 podniků nezaměstnává ani jednu OZP).

Z toho vyplývá, že společnosti v okrese Olomouc nejčastěji preferují kombinaci fyzického zaměstnávání a odběr zboží od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% OZP.

3.5.6 Rozhovor s paní M.

Součástí praktické části BP je rozhovor s osobou se zdravotním postižením. Po oslovení několika občanů, kteří vypadaly, že mohou být zdravotně postiženi, pouze jedna z nich byla ochotna odpovědět.

Paní M. má 50 let, její nejvyšší vzdělání je vyučení v oboru a je invalidní v I. stupni.

Můžete popsat, co předcházelo Vaší invaliditě?

Přibližně před 10 lety nastal výbuch plynového vařiče a následně požár rodinného domu. Po této nehodě jsem se dlouhodobě léčila. Asi před čtyřmi roky jsem byla uznána plně invalidní osobou a pobírala plný invalidní důchod. V současné době jsem uznána invalidní osobou v I. stupni.

⁷⁹ Internetové stránky TyfloCentrum Olomouc

Dostupné z <http://www.tyflocentrumol.cz/app/sekce/89/komplexni_program_podpory_zamestnavani_osob_se_zrakovym_postizenim_v_olomouckem> [citováno 2011-04-26].

Pracujete v současné době?

Pracuji na částečný úvazek

Jak pro Vás bylo těžké najít zaměstnání?

Velmi. Rok jsem byla nezaměstnaná, nyní za prací dojíždím 10 km.

Toto zaměstnání jste si našla sama nebo Vám pomohl úřad práce?

Práci jsem sehnala díky svému známému, který se přimluvil u zaměstnavatele. Jako 50- ti letá, zdravotně postižená mám minimální šanci sehnat práci.

Popište prosím, jaký je život zdravotně postiženého člověka?

Kvůli tomu, že jsem pohyblivě omezená, jsem odkázána na pomoc druhých. Nevlastním řidičský průkaz, nemám auto a těžce si zvykám na různé pohledy lidí v okolí.

Co pro Vás znamená slovo kultura?

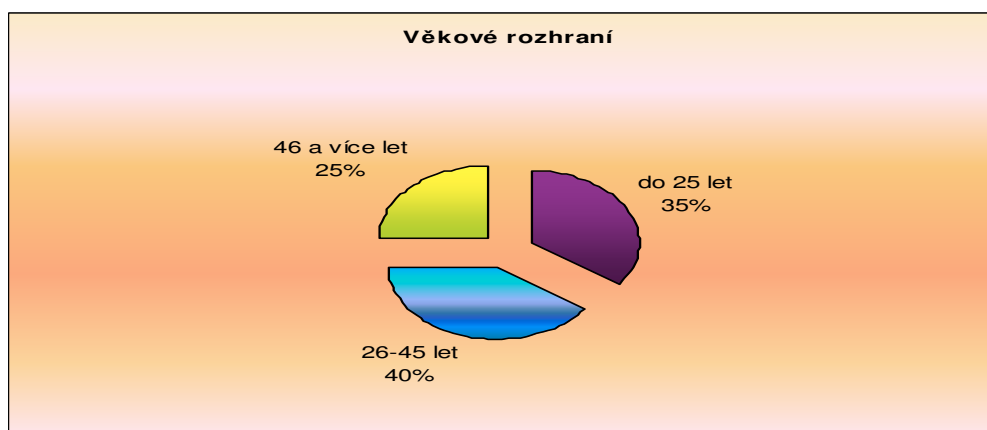
Nechodím mezi lidi a jediná moje kultura je četba knih nebo sledování televize.

Děkuji Vám za Váš drahocenný čas a ochotu odpovědět na otázky, týkající se Vaší osoby.

3.5.7 Dotazníkové šetření

Všichni respondenti, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření pocházeli z Olomouckého kraje, kde bylo dotazováno celkem 20 lidí na jednotlivé otázky. Jak odpovídali je znázorněné v grafech. Otázky byly určeny pro veřejnost. Cílem dotazníkového šetření je zjistit, kolik toho občané Olomouckého kraje vědí o OZP a jak se zajímají o své okolí. V příloze č. 6 je přiložen dotazník.

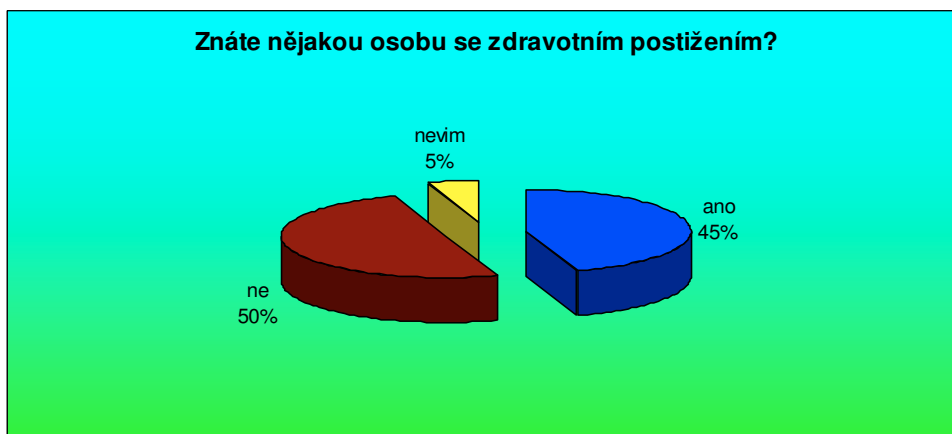
Graf č. 3.7: Věkové rozhraní



Z grafu je vidět, že z dotazovaných respondentů bylo 35% osob, které jsou mladší 25 – ti let, 40% osoby v rozmezí 26-45 let a třetí skupinu osob tvoří osoby starší 46 let.

První otázka v dotazníku se ptala, zda dotazované osoby znají nějakou osobu se zdravotním postižením. Vyhodnocení najdete v grafu č.3.8.

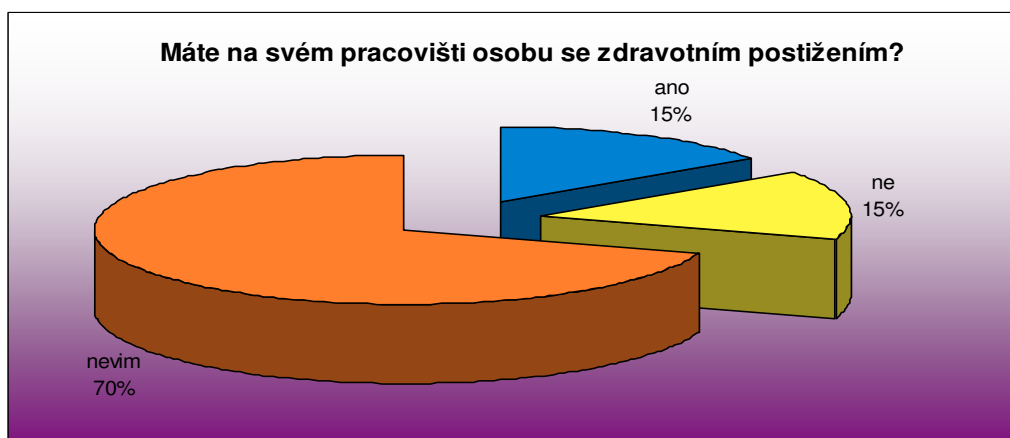
Graf č. 3.8: Znáte nějakou osobu se zdravotním postižením?



Z celkového počtu 20 dotázaných, přesně polovina nezná žádnou osobu se zdravotním postižením. Menší polovina a to 45% dotázaných zná osobu se zdravotním postižením a 5% osob neví o tom, že by nějakou znala.

Druhá otázka byla zaměřena na jejich pracoviště a zda se zde střetávají s osobami se zdravotním postižením. Odpovědi jsou znázorněny v grafu č.3.9.

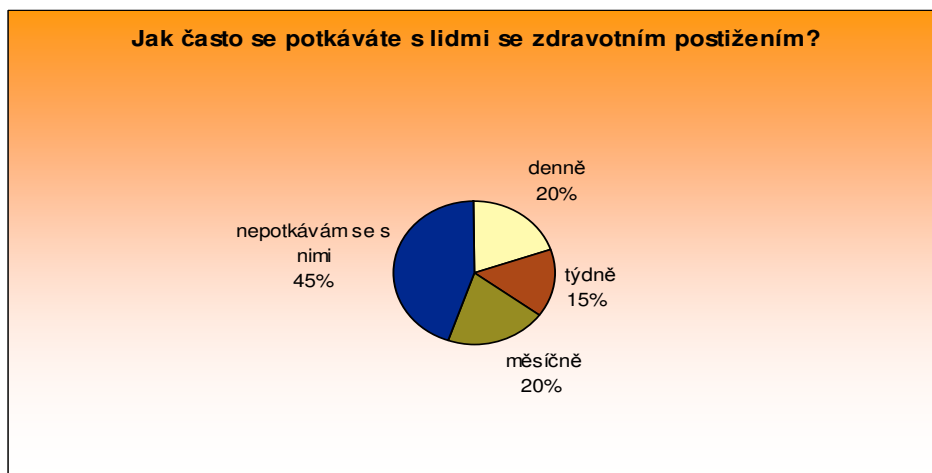
Graf č. 3.9: Máte na svém pracovišti osobu se zdravotním postižením?



Asi 70% dotázaných neví, zda na jejich pracovišti se vyskytuje osoba se zdravotním postižením. 15% občanů si je jisto přítomností těchto osob a stejná část osob si je jista, že na stejném pracovišti se tato osoba nevyskytuje.

Třetí otázka se zajímala jak často se setkávají s těmito osobami. Výsledky jsou znázorněny v grafu č. 3.10.

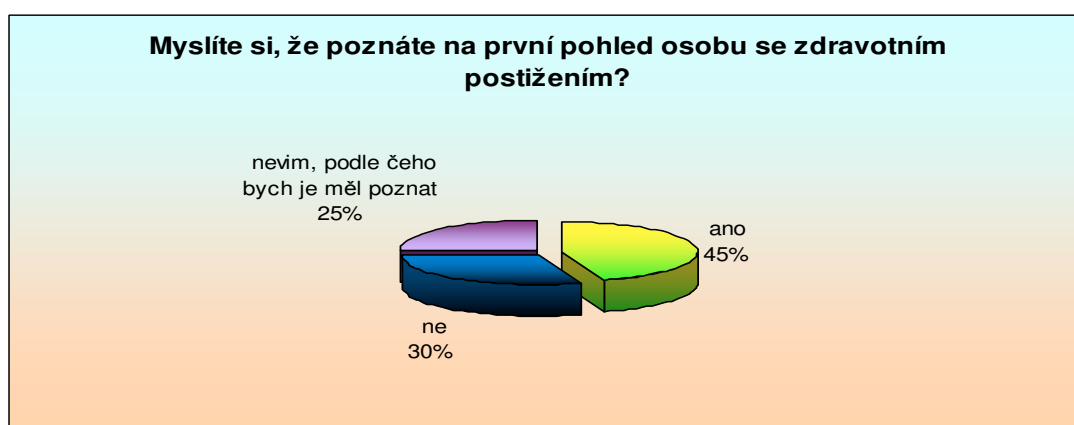
Graf č. 3.10 Jak často se setkáváte s lidmi se zdravotním postižením?



Z grafu je vidět, že 45 % z dotázaných se nepotkává s žádnou osobou se zdravotním postižením, 20% se s těmito osobami setkává denně a stejná část osob se s nimi setkává jedenkrát měsíčně. 15% osob se s osobami zdravotně postiženými setkává každý týden.

Další otázka byla zaměřena na rozpoznání osoby se zdravotním postižením. Dotazovaní odpovídali takto v grafu č. 3.11

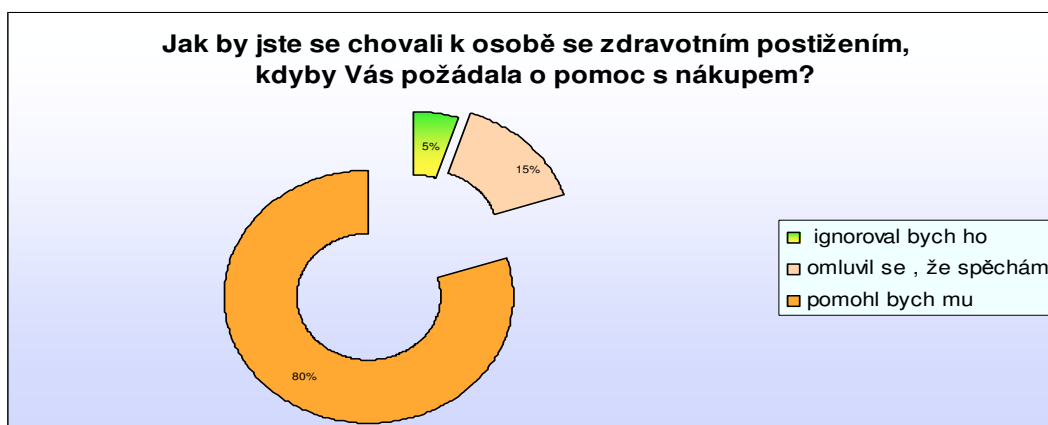
Graf č. 3.11: Myslíte si, že poznáte osobu se zdravotním postižením na první pohled?



Necelá polovina dotázaných si myslí, že pozná na první pohled osobu se zdravotním postižením. 30% respondentů si je jistá, že nepozná osobu se zdravotním postižením. 25% respondentů neví, podle jakých rozdílných znaků by je měli rozpoznat.

Pomocí páté otázky je vyjádřena reakce dotazovaných, jak by se zachovali, kdyby je o pomoc s nákupem požádala osoba se zdravotním postižením. Reakce zaznamenává graf č. 3.12.

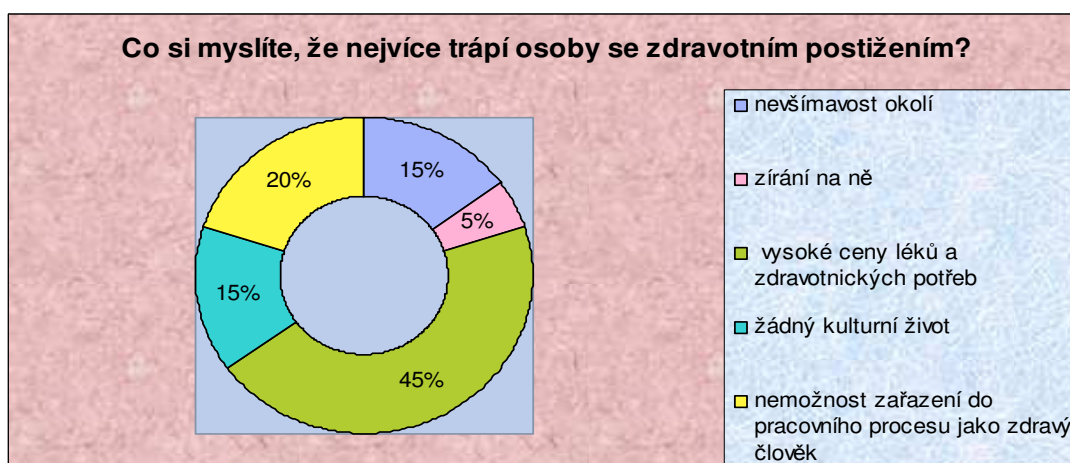
Graf č. 3.12: Jak by jste se zachovali k osobě se zdravotním postižením, kdyby Vás požádala o pomoc s nákupem?



Tento graf ukazuje, že 80% osob by pomohlo osobám se zdravotním postižením, kdyby je oslovilo. 15% dotázaných by se omluvilo, že nemají čas a spěchají. Asi 5% dotázaných by je ignorovalo a dělalo, že neslyší.

Další otázka pro dotazované byla zaměřena na jejich mínění o tom, co nejvíce trápí OZP. Tuto otázku znázorňuje graf č. 3.13.

Graf č. 3.13 Co si myslíte, že nejvíce trápí osoby se zdravotním postižením?



Největší procento dotázaných si myslí, že tyto osoby trápí nejvíce vysoké ceny léků a zdravotnických potřeb. Z dvaceti osob, jedna pětina zaškrtnla odpověď, která zní, že nejvíce je trápí nemožnost zařazení do pracovního procesu jako zdravý člověk. 15% respondentů

odpovídalo, že nejvíce je trápí nevšimavost okolí a žádný kulturní život. 5% dotázaných si myslí, že je nejvíce trápí „zírání na ně“.

Další otázka byla připravena na téma, zda dotazovaní znají nějakou organizaci, která pomáhá osobám se zdravotním postižením. Odpovědi jsou připraveny v grafu č. 3.14.

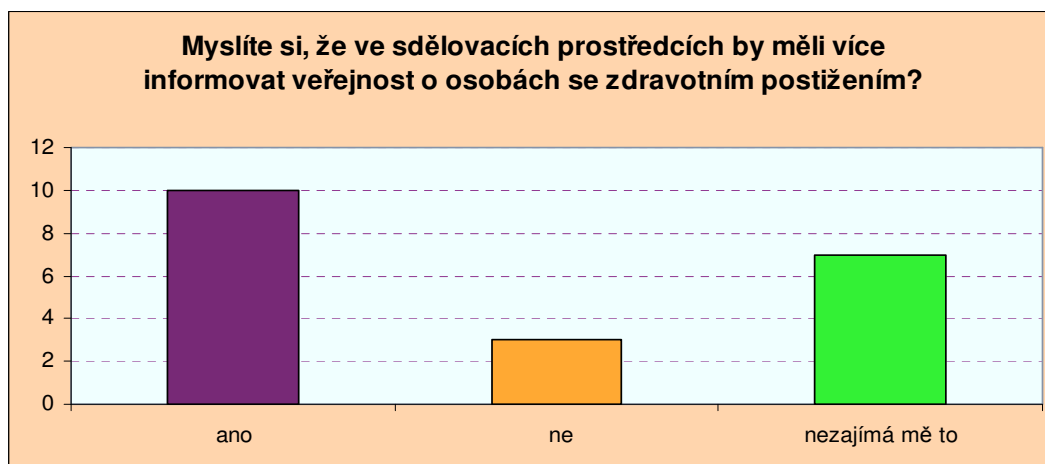
Graf č. 3.14: Znáte nějakou organizaci, která pomáhá osobám se zdravotním postižením?



Pouze 15% zná některou organizaci, která pomáhá osobám se zdravotním postižením. Zbýlá část buď to neví, že nějaké existují, nebo žádné neznají.

Poslední otázka se ptala na informovanost veřejnosti ve sdělovacích prostředcích o těchto osobách. Odpovědi jsou znázorněny v grafu č. 3.15.

- **Graf č. 3.15:** Myslíte si, že ve sdělovacích prostředcích by měli více informovat veřejnost o osobách se zdravotním postižením?



Jak je z grafu patrné, tak 10 respondentů si myslí, že ve sdělovacích prostředcích by měli více informovat veřejnost o osobách se zdravotním postižením, 3 respondenti, si myslí, že informovanost je dostatečná a 7 dotázaných se nezajímá o to, zda by měla veřejnost více vědět o těchto osobách.

3.5.8 Shrnutí hlavních bodů dotazníkového šetření

Z dotázaných občanů polovina nezná žádnou osobu se zdravotním postižením, 70% respondentů neví, zda se na jejich pracovišti vyskytuje nějaká osoba se zdravotním postižením. 30% z dotázaných nerozezná osobu se zdravotním postižením a 25% neví, podle čeho by je měli poznat. 80% z občanů, kteří odpovídali na otázky, by pomohli osobě se zdravotním postižením, která by je oslovila. 45% respondentů si myslí, že nejvíce trápí osoby se zdravotním postižením vysoké ceny léků a zdravotnického materiálu. Pouze 15% z dotázaných ví o nějaké organizaci, která pomáhá těmto osobám, zbytek dotázaných neví, že existují nebo žádnou neznají. Polovina z dotázaných si myslí, že by měla být větší informovanost o osobách se zdravotním postižením.

Tento dotazník mě přesvědčil o tom, že veřejnost má malé povědomí o těchto osobách a že by informovanost měla být rozhodně větší. Dále zde spatřuji neochotu a nezájem veřejnosti.

4 Zhodnocení

4.1 Proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

- Flexibilita pracovního úvazku zaměstnance

Osoby se zdravotním postižením hledají většinou práci na zkrácený úvazek, protože jejich zdravotní stav jim neumožňuje pracovat na plný úvazek. Je tedy možné se domluvit na polovičním úvazku dle potřeb zaměstnavatele a tím pádem nahradit nestálou a měnící se brigádnickou sílu. Navíc bude mít zaměstnavatel stále zaučené zaměstnance, na které je spolehnout.

- Vztah zaměstnance k práci

Většinou se jedná o stálé a loajální zaměstnance, kteří jsou k práci velmi motivovaní. Hlavní motivací je zařazení do pracovního kolektivu a dobře odvedená práce, nikoliv jen finanční ohodnocení.⁸⁰

- Společenská odpovědnost

Zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, svým vstupem do společnosti vytváří svým způsobem novou atmosféru a zvyšuje tak diverzitu týmu. Spoluprací zdravého člověka s osobou se zdravotním postižením dochází ke změně pohledu na skutečnost. Jeho pozitivní přístup může napomoci k soudržnosti kolektivu i ke zlepšení mezilidských vztahů, k respektování odlišností, k trpělivosti, tolerantnosti a ke zvýšení kreativity. Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením, zvyšuje tím i dobré jméno své společnosti. Chová se v souladu s konceptem Společenská odpovědnost firem (CSR)⁸¹ v oblasti zaměstnávání.⁸²

- Snížení roční daně dle § 35 zákona o dani z příjmu v případě přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek. Pokud se jedná o zaměstnance s těžším zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek, tak si zaměstnavatel může snížit roční daň o 60 000 Kč za každou osobu.⁸³

- Příspěvek na aktivní politiku zaměstnanosti

⁸⁰ *Internetové stránky Práce pro OZP*. Dostupné z <<http://www.praceprozp.cz/>> [citováno 2011-04-27].

⁸¹ Jedním bodem z konceptu je rozmanitost na pracovišti. Jedná se o zaměstnávání cizinců, handicapovaných osob a starších lidí a rovné příležitosti pro ně.

⁸² TRNKOVA, J. Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR, 2004, 56s. Dostupné z <<http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf>> [citováno 2011-04-22].

⁸³ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů § 35

Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, může zaměstnavatel na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením získat dotace v podobě:

- úhrady nákladů na pracovní rehabilitaci
 - příspěvku na vytvoření společensky účelného pracovního místa pro zaměstnance, kterému nelze jiným způsobem zajistit pracovní místo
 - příspěvku na zapracování
 - příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 - úhrady nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením
 - příspěvku na zřízení a provoz chráněného pracovního místa a chráněné dílny
- Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, má povinnost zaměstnávat 4% lidí se zdravotním postižením. Pokud nezaměstnává, musí vynaložit peníze na tzv. „náhradní plnění“. Tím se myslí, že zaměstnavatel za každou osobu, která chybí do povinného podílu musí zaplatit:
 - 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství
 - nebo nakoupit výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením ve výši 7 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Zaměstnáním těchto osob tyto peníze může zaměstnavatel ušetřit.⁸⁴

4.2 Olomoucký kraj a osoby zdravotně postižené

V Olomouckém kraji je vysoká nezaměstnanost a ještě vyšší nezaměstnanost je u osob se zdravotním postižením, kde v některých okresech činí až 24%, viz výše. tato vysoká nezaměstnanost je způsobena i krizí, která ještě neskončila.

V kraji žije přes 30 tisíc OZP, z toho víc jak 18 tisíc jsou plně invalidní. Největší nárůst zaměstnanosti OZP byl v letech 2007 a koncem roku 2008, kdy společnosti měli mnoho zakázek a potřebovali každou pracovní sílu.

Průměrná výše plného invalidního důchodu v České republice činila v roce 2009 9 681 Kč, u částečného to bylo 6076 Kč. V Olomouckém kraji je výše plného invalidního důchodu nižší asi o 250 Kč, u částečného je výše nižší přibližně o 50 Kč. Jak vidíme z grafu, rozdíl jak u plného, tak částečného důchodu v jednotlivých okresech je nepatrný v řádu desítek korun.

⁸⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Olomoucký kraj v roce 2009 vyplatil částku ve výši 237 241 000 Kč na podporu zaměstnávání OZP. Tato částka je více jak o 100 miliónů nižší než, která byla vyplacena v roce 2008.

V roce 2009 bylo celkem rekvalifikováno 329 OZP. Z toho 43 osob našlo zaměstnání do 12 měsíců a dalších 120 osob až v období delším jednoho roku. Celkem se uplatnilo na trhu práce 163 občanů, z toho většina z nich byla evidována více než jeden rok na úřadě práce. Rekvalifikace s poradenstvím byla v roce 2009 nejčastějším nástrojem na podporu zaměstnávání.

V kraji za rok 2009 bylo vytvořeno 42 chráněných pracovních míst, z toho 4 zůstala neobsazená. Bohužel v některých okresech se nevytvořilo ani jedno chráněné pracovní místo. Pouze v okrese Šumperk za rok 2009 byla vytvořena jedna chráněná pracovní dílna. Na konci roku bylo obsazeno pouze 18 pracovních míst.

Celkem v tomto kraji je 77 organizací nebo OSVČ, kde podíl zaměstnanosti OZP činí více jak 50%.

V roce 2010 - 2012 proběhne projekt s cílem zvýšit zaměstnanost osob se zrakovým postižením. Tento projekt je dotován z Evropských společenských fondů.

Na stránkách Olomouckého kraje, které jsou určené pro OZP lze spatřit odkazy na organizace, které pracují s OZP, aktuality, dokumenty, které slouží pro podporu zaměstnávání těchto osob nebo tzv. kraj bez bariér, který slouží jako průvodce po Českých hradech a zámcích a jiných památkách. Dále se snaží o :

- Zvýšení informovanosti veřejnosti o aspektech života a specifických potřebách OZP prostřednictvím svých informačních kanálů. Zapojuje tak širokou veřejnost a OZP do dění Olomouckého kraje. Kraj uděluje ceny a ocenění ve prospěch práci OZP.
- Vytváření právních předpisů a legislativních návrhů, které by vedly veřejnost k vnímání problémů těchto osob.
- Rozvoj vzdělání OZP pomocí speciálně pedagogických center, možnost volby vzdělávacího systému a existence příležitostí pro celoživotní vzdělávání. Velkým cílem Olomouckého kraje je vybudování školy pro děti a mládež se zrakovým postižením.
- Zpřístupnění veřejné dopravy osobám se sníženou schopností pohybu a orientace, který bude umožňovat bezproblémový přesun.
- Aktivní spolupráci s úřady práce na území Olomouckého kraje při modelování nástrojů aktivní politiky a snažit se o zvýšení zaměstnanosti OZP

- Vytváření podmínek pro zaměstnávání OZP a zveřejňování informací o způsobu plnění povinného podílu OZP.⁸⁵

4.2.1 Návrhy způsobu řešení zaměstnanosti OZP

Teleworking

Jedná se o práci z domu s využitím informačních technologií. V České republice zatím tento druh je málo rozšířený, na západě funguje běžně. Pro některé skupiny zájemců by práce z domu byla vítanou alternativou a nemuseli by nikam dojíždět.

V České republice využívají nyní především nadnárodní firmy, které používají pro vzájemnou komunikaci telekonference, videokonference a další nástroje. Pomocí těchto nástrojů mohou komunikovat i se vzdálenými zahraničními centrály, aniž by museli cestovat.⁸⁶

Přínosy a využití

- snižuje náklady za cestování a telefonní spojení
- šetří čas všem kdo pracují na několika projektech nebo činnostech a musí často cestovat
- šetří nervy v kolonách a zácpách, či nepříjemný pobyt v přeplávaném v dopravním prostředku

V současné době teleworking nabývá na významu, kdy společnosti se snaží hledat úspory pro překonání krize.

K práci jako je teleworking postačí průměrná znalost s počítačem, v jednotlivých společnostech probíhají jednodenní školení pro seznámení se s jednotlivými nástroji. U některých lidí se může objevit psychologická bariéra. Hůře se jim komunikuje bez fyzického kontaktu, např. pouze s webovou kamerou a mikrofonom.

V České republice teleworking realizuje celkem 11 partnerů, hlavním partnerem je společnost LANGMaster Group, přední tvůrce elektronického vzdělávání v České republice.⁸⁷

⁸⁵ Internetové stránky Olomouckého kraje.

Dostupné z <: http://www.kr-olomoucky.cz/OlomouckyKraj/Pro+osoby+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEEen%C3%ADm/Aktuality/Aktuality_CZ.htm?lang=CZ > [citováno 2011-04-10].

⁸⁶ Internetové stránky ITBiz

Dostupné z <: <http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet/> > [citováno 2011-04-27].

⁸⁷ Internetové stránky Teleworkingu. Dostupné < <http://www.teleworking.cz/> > [citováno 2011-04-27].

5 Závěr

Tato bakalářská práce je věnována problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji, kde nezaměstnanost těchto osob je alarmující.

V některých okresech Olomouckého kraje dosahuje až výše 24% .

Tyto osoby mají ztížené postavení na trhu práce v důsledku svého postižení, což má za příčinu vysokou nezaměstnanost těchto osob. Stát se proto snaží vhodnými způsoby podporovat tyto osoby.

Jak je možno vidět z výčtu legislativy, problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením se nezabývá pouze jeden zákon. Velký problém v legislativě je spatřováno v její nesourodosti a roztržštěnosti do mnoha právních předpisů. Jak je vidět v bakalářské práci, je zde mnoho právních předpisů, které věnují svá ustanovení problematice těchto osob. Z pohledu samotných osob se zdravotním postižením je tak právní úprava velmi složitá, neboť vždy musí rozlišit, o kterou konkrétní situaci se jedná, a v kterém právním předpise by k ní měly hledat vhodná ustanovení.

V České republice existuje několik nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ať už se jedná o poskytování příspěvků, či zvýšení vzdělání pomocí rekvalifikačních kurzů. Nabídka rekvalifikačních kurzů by měla být v souladu s poptávkou. Měla by být pružná a orientovat se na to, co zaměstnavatelé potřebují a tím pádem nabídnout takové kurzy v rekvalifikačním programu. Zlepšení efektivity spočívá v neustálém se rozvíjení poradenských, vzdělávacích, školicích služeb, které by byly dostatečně flexibilní a usnadnily by tak vstup a profesní růst osob se zdravotním postižením na trhu práce dle jeho současné nabídky.

Jelikož se trh neustále vyvíjí, je dobré, aby se tyto nástroje na podporu zaměstnávání rozšiřovaly a neustále vyvíjely nové. V roce 2011 vzniklo pět nových programů, většina z nich byla vyzkoušena v různých městech a zda splní svůj účel, to se zjistí na konci roku.

Při dotazníkovém šetření jsem zjistila, že ve sdělovacích prostředcích by měli více informovat veřejnost o lidech se zdravotním postižením, nejen o jejich potřebách a životě,

ale i jak jim můžeme pomoci či o organizacích, které těmto lidem pomáhají. Člověk nikdy neví, co se stane.

Data získané při spolupráci s úřadem práce v Přerově a v Olomouci jsou upraveny v tabulkách a grafech, ze kterých jde vyčíst jak výše jednotlivých důchodů, které pobírají OZP, tak i počet OZP, kteří žijí v Olomouckém kraji. Kolik z nich je zaměstnáno a jaká je výše nezaměstnaných v tomto kraji, výše příspěvků na zapracování či probíhající cílené programy pro OZP.

Při rozhovoru s OZP bylo ukázáno, jak snadno se ze zdravého člověka může stát OZP. Stačí být jen na špatném místě ve špatnou dobu. Dále při diskuzi s touto osobou bylo zjištěno, že nejvíce tyto osoby netrápí jejich zdravotní stav, ale chování okolí k nim.

Při zjišťování údajů Olomouckého kraje se ukázalo, že se nevedou statistiky veřejných zakázek, které dostali chráněné pracovní dílny nebo zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením.

Seznam použité literatury a pramenů:

1. Monografie

- [1] ČERVINKA, T. a spol. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií, 3 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 214 s., ISBN 978-80-7263-382-1.
- [2] HÚRKA, P. a spol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, 1 vydání, Olomouc: Anag, 2008, 942 s., ISBN 978-80-7263-481-1.
- [3] JOUZA, L. Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem, 1 vydání, Praha: Bova Polygon, 2004, 472 s., ISBN 80-7273-111-4.
- [4] KOCOUREK, J. Zákoník práce s komentářem, 1 vydání, Praha: Eurounion, 2009, 596 s., ISBN 978-80-7317-088-2.
- [5] KOLDINSKÁ, K. Sociální právo, 1 vydání, Praha: C.H. Beck, 2007, 191 s., ISBN 978-80-7179-620-6.
- [6] LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*, 5 vydání, Olomouc: Anag, 2009, 311s., ISBN 978-80-7263-533-7.
- [7] MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Brno: FSS Masarykova univerzita, 2003, 272 s., ISBN 80-210-3048-8.
- [8] MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2010, úplná znění platná k 1.1.2010*, 18 vydání, Praha: GRADA Publishing, 2010, 280 s., ISBN 978-80-247-3206-0.
- [9] PŘIB, J., VOŘÍŠEK, V. *Důchodové předpisy s komentářem*, 6 vydání, Olomouc: Anag, 2010, 311 s., ISBN 978-80-7263-533-7.
- [10] STEINICHOVÁ, L. Zákon o zaměstnanosti s komentářem, 1 vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2010, 316 s., ISBN 978-80-7357-501-4.

- [11] VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*, Praha: Univerzita Karlova, 2000, 139 s., ISBN 80-246-0057-9.
- [12] ŽENÍŠKOVÁ, M. *Pojistné na sociální zabezpečení, zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově postižených s komentářem a příklady*, 3 vydání, Olomouc: Anag, 2011, 147 s., ISBN 978-80-7263-651-8.

2. Právní předpisy:

- [13] Nařízení vlády č. 97/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- [15] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- [16] Směrnice Rady 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- [17] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
- [18] Úmluva MOP č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů;
- [19] Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity

- [19] Vyhláška č. 452/2008 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [20] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [21] Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- [22] Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů
- [23] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [24] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [25] Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- [26] Zákon č.306/2008 Sb., kterým se mění zákon č.155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění, , ve znění pozdějších předpisů
- [27] Zákon č.382/2008 kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- [28] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, , ve znění pozdějších předpisů
- [29] Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- [30] Zákon č.586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

3. Elektronické zdroje:

[31] *Internetové stránky Business center*

Dostupné z < <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni> >
[citováno 2011-03-26].

Dostupné z < www.business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx >
[citováno 2011-03-25].

Dostupné z < http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialzab_org/cast2.aspx >
[citováno 2011-03-25].

[32] *Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení*

Dostupné z < <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/zmeny-v-duchodovem-pojisteni-od-1-1-2011.htm> > [citováno 2011-03-26].

[33] *Internetové stránky Českého statistického úřadu.*

Dostupné z < <http://www.czso.cz/xm/edicniplan.nsf/p/711011-09> > [citováno 2011-04-15].

[34] *Internetové stránky Epravo*

Dostupné z < <http://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/zakon-ze-dne-11-prosince-2008-kterym-se-meni-zakon-c-5821991> > [citováno 2011-03-26].

[35] *Internetové stránky TyfloCentrum Olomouc*

Dostupné z < http://www.tyflocentrumol.cz/app/sekce/89/komplexni_program_podpory_zamestnavan_osob_se_zrakovym_postizenim_v_olomouckem > [citováno 2011-04-26].

[36] *Internetové stránky ITBiz*

Dostupné z < <http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet> > [citováno 2011-04-27].

[37] *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí*

Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu> >
[citováno 2011-04-20].

Dostupné z < <http://www.mpsv.cz/cs/7> > [citováno 2011-03-20].

Dostupné z < http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf > [citováno 2011-04-20].

Dostupné z < <http://www.mpsv.cz/cs/10165> > [citováno 2011-04-22].
Dostupné z < http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky > [citováno 2011-04-22].
Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje> > [citováno 2011-04-22].
Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek> > [citováno 2011-04-22].
Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz> > [citováno 2011-04-22].
Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp> > [citováno 2011-04-22].

[38] *Internetové stránky Olomouckého kraje.*

Dostupné z < <http://www.kr-olomoucky.cz> > [citováno 2011-04-10].

Dostupné z < http://www.kr-olomoucky.cz/OlomouckyKraj/Pro+osoby+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEen%C3%ADm/Aktuality/Aktuality_CZ.htm?lang=CZ > [citováno 2011-04-26].

[39] *Internetové stránky Olomouckého statistického úřadu.*

Dostupné z < http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_okresu > [citováno 2011-04-20].

[40] *Internetové stránky Práce pro OZP*

Dostupné z < <http://www.praceprozp.cz/> > [citováno 2011-04-27].

[41] *Internetové stránky Sagit*

Dostupné z < <http://www.sagit.cz/pages/zakony.asp?id=3&typ=r&stav=OK> > [citováno 2011-03-26].

[42] *Internetové stránky Teleworkingu*

Dostupné < <http://www.teleworking.cz/> > [citováno 2011-04-27].

4 Internetové publikace a články

[43] BRUTHANSOVÁ, D. a spol. - *Vypracování metody pro zjišťování pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením vzniklým po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání*. Praha, VÚPSV 2005, 269s.

Dostupné < http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_269.pdf > [citováno 2011-03-20].

[44] TRNKOVA, J. Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR, 2004, 56s. Dostupné z < <http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf> > [citováno 2011-04-22].

Seznam zkratek

aj.	a jiné
apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OZP	osoba zdravotně postižená
s.	strana
Sb.	sbírka
ZP	zákoník práce
ZZ	zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové (bakalářské) práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. 5. 2011

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

Jaselská 1841, 75301 Hranice

Seznam příloh:

Příloha č. 1 – Příspěvky na provoz chráněného pracovního místa pro rok 2009

Příloha č. 2 – Příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa pro rok 2009

Příloha č. 3 – Příspěvky na provoz míst v chráněné pracovní dílně pro rok 2009

Příloha č. 4 – Příspěvky na zřízení chráněné pracovní dílny pro rok 2009

Příloha č. 5 - Nové programy pro boj s nezaměstnaností chystané pro rok 2011

Příloha č. 6 - Dotazník

Příloha č. 1 – Příspěvky na provoz chráněného pracovního místa pro rok 2009

Příjemce příspěvku:	DIVIDA s.r.o., IČ 63319403
Sídlo:	Dolní náměstí 1356, 755 01 Vsetín 1
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	OLA-P-2/2009
Datum uzavření:	31.3.2009
(Maximální) výše příspěvku:	30 000 Kč
Upravená (maximální) výše příspěvku:	45 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Olomouci

Příjemce příspěvku:	Mgr. Ing. Radim Opletal, IČ 63729326
Místo podnikání:	Květinová 244/8, Křelov, 783 36 Křelov-Břuchotín
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	OLA-P-7/2009
Datum uzavření:	31.3.2009
(Maximální) výše příspěvku:	45 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Olomouci

Příjemce příspěvku:	Petr Daněk, IČ 11189495
Místo podnikání:	Mánesova 344/15, Nové Sady, 779 00 Olomouc 9
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	OLA-P-3/2009
Datum uzavření:	30.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	20 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Olomouci

Příjemce příspěvku:	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých České republiky, IČ 65399447
Sídlo:	Krakovská 1695/21, Nové Město, 110 00 Praha 1
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-P-1/2009
Datum uzavření:	27.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	102 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	2
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	BELD, s.r.o., IČ 25371291
Sídlo:	Uničovská 3014/50a, 787 01 Šumperk 1
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-P-3/2009
Datum uzavření:	27.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	42 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	CENTRUM PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ Olomouckého kraje o.s., IČ 26594064
Sídlo:	nám. Svobody 1963/4, Přerov I-Město, 750 02 Přerov 2
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-P-5/2009
Datum uzavření:	27.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	33 600 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	Ruční papírna Velké Losiny a.s., IČ 27768821
Sídlo:	U papírny 9, 788 15 Velké Losiny
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-P-7/2009
Datum uzavření:	27.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	60 840 Kč
Podporovaných pracovních míst:	2
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

[Zdroj:<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prispapz>]

Příloha č. 2 Příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa pro rok 2009

Příjemce příspěvku:	PAPÍRTISK s.r.o., IČ 26831350
Sídlo:	Chválkovická 223/5, Chválkovice, 779 00 Olomouc 9
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	OLA-P-12/2009
Datum uzavření:	30.11.2009
(Maximální) výše příspěvku:	200 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	2
Uzavřel:	Úřad práce v Olomouci

Příjemce příspěvku:	Jiří Pavoni, IČ 73158313
Místo podnikání:	Jabloňová 107/21, Přerov VII-Čekyně, 751 24 Přerov 4
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	PRA-P-4/2009
Datum uzavření:	28.8.2009
(Maximální) výše příspěvku:	60 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Přerově

Příjemce příspěvku:	Autocentr Servis TDG, s.r.o., IČ 26872391
Sídlo:	Hranice III-Velká 84, 753 01 Hranice 1
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	PRB-P-1/2009
Datum uzavření:	1.6.2009
(Maximální) výše příspěvku:	70 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Přerově

Příjemce příspěvku:	MUDr. Alena Dadejová, IČ 48000469
Místo podnikání:	Svat. Čecha 496/5, Lipník nad Bečvou I-Město, 751 31 Lipník nad Bečvou
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	PRA-P-3/2009
Datum uzavření:	1.4.2009
(Maximální) výše příspěvku:	70 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Přerově

Příjemce příspěvku:	Milan Koláček, IČ 13418491
Místo podnikání:	Kozlovská 1333/1, Přerov I-Město, 750 02 Přerov 2
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	PRA-P-2/2009
Datum uzavření:	27.3.2009
(Maximální) výše příspěvku:	65 000 Kč
Skutečně vyplaceno:	65 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Přerově

Příjemce příspěvku:	Jaroslav Šnirych, Jaroslav Šnyrich, IČ 14582520
Místo podnikání:	Řepčinská 155/15, Řepčín, 779 00 Olomouc 9
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	OLA-P-6/2009
Datum uzavření:	27.2.2009
(Maximální) výše příspěvku:	180 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Olomouci

Příjemce příspěvku:	Jaromír Jaš, IČ 73333247
Místo podnikání:	Lipník nad Bečvou VI-Loučka 17, 751 31 Lipník nad Bečvou
Nástroj:	Chráněná pracovní místa pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	PRA-P-1/2009
Datum uzavření:	17.2.2009
(Maximální) výše příspěvku:	70 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Přerov

[Zdroj:<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prispapz>]

Příloha č.3 - Příspěvky na provoz míst v chráněné pracovní dílně pro rok 2009

Příjemce příspěvku:	Oblastní charita Přerov, IČ 45180270
Sídlo:	9. května 1925/82, Přerov I-Město, 750 02 Přerov 2
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	PRA-D-1/2009
Datum uzavření:	28.12.2009
(Maximální) výše příspěvku:	377 784 Kč
Skutečně vyplaceno:	377 784 Kč
Podporovaných pracovních míst:	4
Uzavřel:	Úřad práce v Přerov

Příjemce příspěvku:	Sdružení MOST K ŽIVOTU, IČ 67338763
Sídlo:	Bohuslava Němce 2811/4, Přerov I-Město, 750 02 Přerov 2
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	PRA-D-2/2009
Datum uzavření:	28.12.2009
(Maximální) výše příspěvku:	549 504 Kč
Skutečně vyplaceno:	549 504 Kč
Podporovaných pracovních míst:	4
Uzavřel:	Úřad práce v Přerov

Příjemce příspěvku:	ZDRAVTEX s.r.o., IČ 25852311
Sídlo:	Stará Víska 70/14, Hodolany, 779 00 Olomouc 9
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	OLA-D-2/2009
Datum uzavření:	27.2.2009
(Maximální) výše příspěvku:	850 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	21
Uzavřel:	Úřad práce v Olomouci

Příjemce příspěvku:	Siemens Elektromotory s.r.o., IČ 60465123
Sídlo:	Nádražní 395/25, 789 85 Mohelnice
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-D-2/2009
Datum uzavření:	28.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	954 240 Kč
Podporovaných pracovních míst:	39
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	Základní škola a střední škola Pomněnka o.p.s., IČ 25828274
Sídlo:	Šumavská 1915/13, 787 01 Šumperk 1
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-D-3/2009
Datum uzavření:	28.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	98 640 Kč
Podporovaných pracovních míst:	2
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	Charita Šumperk, IČ 48005894
Sídlo:	Žerotínova 359/12, 787 01 Šumperk 1
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-D-4/2009
Datum uzavření:	28.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	51 480 Kč
Podporovaných pracovních míst:	1
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	Charita Zábřeh, IČ 42766796
Sídlo:	Žižkova 7/15, 789 01 Zábřeh
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na provoz
Dohoda:	SUA-D-6/2009
Datum uzavření:	28.1.2009
(Maximální) výše příspěvku:	640 020 Kč
Podporovaných pracovních míst:	21
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

[Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prispapz/>]

Příloha č.4 – Příspěvky na zřízení chráněné pracovní dílny pro rok 2009

Příjemce příspěvku:	MDK Consulting, s.r.o., IČ 27771920
Sídlo:	Cejl 892/32, Zábrdovice, 602 00 Brno 2
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	SUA-D-10/2009
Datum uzavření:	22.9.2009
(Maximální) výše příspěvku:	300 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	6
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	EDURA a.s., IČ 27506681
Sídlo:	Jesenická, areál betonárny ZAPA beton a.s., Jesenická 1073/42, 787 01 Šumperk 1
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	SUA-D-8/2009
Datum uzavření:	25.6.2009
(Maximální) výše příspěvku:	120 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	2
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

Příjemce příspěvku:	EDURA a.s., IČ 27506681
Sídlo:	Jesenická, areál betonárny ZAPA beton a.s., Jesenická 1073/42, 787 01 Šumperk 1
Nástroj:	Chráněné pracovní dílny pro OZP - Na zřízení
Dohoda:	SUA-D-9/2009
Datum uzavření:	25.6.2009
(Maximální) výše příspěvku:	600 000 Kč
Podporovaných pracovních míst:	10
Uzavřel:	Úřad práce v Šumperku

[Zdroj:<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prispapz>]

Příloha č. 5 Nová opatření pro boj s nezaměstnaností chystané pro rok 2011

Pro rok 2011 připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pět nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených na ty kategorie nezaměstnaných, které jsou na trhu práce nejohroženější:

Komplexní poradenský program

Tento nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti má za cíl zvýšit motivaci, rozvíjet klíčové dovednosti, které požadují zaměstnavatelé a snažit se zprostředkovat zaměstnání osobám, které jsou v evidenci déle jak pět měsíců. Program je zaměřen na skupiny obtížně zaměstnatelných uchazečů (mladí lidé do 20 let a starší 50 let, lidé se zdravotním postižením...).

Program má rozsah 100 – 150 vyučovacích hodin a je nabízen v rámci individuálního plánu a zahrnuje skupinové i individuální poradenské a vzdělávací aktivity, rozvoj klíčových kompetencí na trhu práce, pomoc při vyhledávání nebo zprostředkování pracovního místa. Program zajišťují externí dodavatelé. Program má být rozšířen na všechny úřady práce a počítá se, že do něj bude zařazeno asi 12 tisíc uchazečů.

Praxe pro mladé do 30 let

Cílem je zvýšit zaměstnanost mladých lidí, u nichž míra nezaměstnanosti dosahuje skoro 22 procent. Uchazeči, kteří budou zařazeni do tohoto programu, nesmí být starší 30-ti let a zároveň nesmí být evidovaní na úřadě práce déle jak pět měsíců. Zařadí je do praxe, která se uskuteční formou společensky účelných pracovních míst. V případě potřeby bude zajištěna uchazečům rekvalifikace na dané místo v podnikatelské sféře. Zaměstnavatelé, kteří přijmou určitého uchazeče do pracovního poměru, dostanou dotaci.

Předpokládá se, že do projektu bude zahrnuto 5 tisíc klientů úřadů práce. Rekvalifikaci bude zajišťovat úřad práce, poradenskou činnost a dohled nad praxí zajistí externí dodavatel.⁸⁸

⁸⁸ *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí.* Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/10165>> [citováno 2011-04-22].

Vzdělávej se a dál podnikej

V důsledku sezónních prací nebo hospodářské krize se živnostníci evidují na úřadu práce. Cílem projektu je snížit počet živnostníků. Vyberou se klienti, kteří mají zájem zvýšit si kvalifikaci související s podnikáním a zařadí se do programu školení v podnikatelských dovednostech. Součástí programu je i spolupráce s místními podnikateli a zprostředkování možných zakázek.

Předpokládá se zapojení 500 klientů měsíčně. Projekt byl vyzkoušen na Úřadě práce v Bruntále.

Spolupráce s obcí

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se snaží o zvýšení počtu klientů, kteří budou pracovat v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby. Vytipovaným obcím bude nabídnuta zvýšená spolupráce úřadu práce při organizování těchto prací. V projektu má být využito příkladů dobré praxe z obcí, kde tento postup funguje. Do projektu bude zapojena i spolupráce s nevládními organizacemi.

Plošné zavedení předpokládá zvýšení počtu pracujících osob v rámci veřejně prospěšných prací nebo veřejné služby asi o 4000 měsíčně.

Projekt Návrat

Tento projekt má snížit počet uchazečů o zaměstnání, kteří zneužívají systém a souběžně s evidencí na úřadu práce pracují na černo. Podstatou je účast uchazečů o zaměstnání na poradenských a vzdělávacích programech, které se budou konat nepravidelně každý den po dobu jednoho měsíce. Kromě vzdělávání je výsledkem znemožnění výkonu práce na černo.

V rámci celorepublikového zapojení každý úřad zapojí do projektu podle své velikosti od dvaceti do padesáti osob měsíčně. Vzdělávací aktivity zajišťují pracovníci úřadu práce v prostorách úřadů.⁸⁹

⁸⁹ *Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/10165>>*
[citováno 2011-04-22].

Příloha č. 6 Dotazník

Věk

- ☐ do 25 let
- ☐ 26-45 let
- ☐ 46 a více let

• Znáte nějakou osobu se zdravotním postižením?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

• Máte na svém pracovišti osobu se zdravotním postižením?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

4. Jak často se setkáváte s lidmi se zdravotním postižením?

- ☐ denně
- ☐ týdně
- ☐ měsíčně
- ☐ nepotkávám se s nimi

5. Myslíte si, že poznáte na první pohled osobu se zdravotním postižením?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím, podle čeho bych je měl poznat

6. Jak by jste se chovali k osobě se zdravotním postižením, kdyby Vás požádala o pomoc s nákupem?

- ☐ ignoroval bych ho
- ☐ omluvil se, že spěchám
- ☐ pomohl bych mu

7. Co si myslíte, že nejvíce trápí osoby se zdravotním postižením?

- ☐ nevšímavost okolí
- ☐ zírání na ně
- ☐ vysoké ceny léků a zdravotnických potřeb
- ☐ žádný kulturní život
- ☐ nemožnost zařazení do pracovního procesu jako zdravý člověk

8. Znáte nějakou organizaci, která pomáhá osobám se zdravotním postižením?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím, že existují

9. Myslíte si, že ve sdělovacích prostředcích by měli více informovat veřejnost o osobách se zdravotním postižením?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nezajímá mě to